



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo

Noviembre 2001



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



Yerko Ljubetic, Subsecretario del Trabajo

"Hemos dado un paso fundamental en el mejoramiento de las relaciones laborales"

El Subsecretario del Trabajo agregó que las reformas laborales perfeccionan los sistemas de protección de derechos de los trabajadores al incorporar "formas de regulación de los nuevos fenómenos que caracterizan el moderno mundo del trabajo"

El pasado 11 de septiembre, el Senado aprobó por 19 votos a favor y 14 en contra el Proyecto de Ley sobre Reformas Laborales. El texto de reforma, que fue promulgado por el Presidente de la República, Ricardo Lagos, el 27 de septiembre, empezará a regir el próximo 1º de diciembre.

Entre las principales modificaciones que establece el texto legal está la reducción de la jornada laboral de 48 a 45 horas semanales a partir del 1º de enero de 2005. Asimismo, los trabajadores que formen un sindicato tendrán un fuero que los ampara 10 días antes y 30 días después de su formación.

En lo que se refiere a la negociación colectiva, los trabajadores estarán cubiertos por un fuero de 30 días después de terminada ésta. A los requisitos existentes para reemplazar trabajadores en huelga, se suma un bono de 4 U.F. por cada reemplazante que se repartirá entre los huelguistas al concluir el conflicto.

Para tratar este tema, conversamos con el Subsecretario del Trabajo Yerko Ljubetic quien señaló que *"todas las encuestas de los últimos años hablan de un abrumador respaldo a las reformas laborales"*.

¿Cómo se siente el Gobierno que después de tanto tiempo de tramitación en el Congreso finalmente se hayan aprobado las reformas laborales, sobre todo si se piensa que el tema generó innumerables críticas por parte de diversos sectores político, económico y social?

Para nosotros constituye una amplia satisfacción haber cumplido una de las principales aspiraciones de los trabajadores chilenos y un compromiso prioritario del Gobierno del Presidente Lagos. No sólo por



"Los empresarios han sostenido críticas exageradas a las reformas laborales y no se han tomado el tiempo de realizar un análisis exhaustivo de la iniciativa", señaló el Subsecretario del Trabajo, Yerko Ljubetic.

que constituye un logro político innegable, sino porque hemos dado un paso fundamental en el mejoramiento de las relaciones laborales.

Esta reforma perfecciona los sistemas de protección de derechos de los trabajadores con la incorporación de formas de regulación de los nuevos fenómenos que caracterizan el moderno mundo del trabajo. Considera aspectos como la reducción de las jornadas de trabajo, nuevas modalidades de contratación, como el contrato de trabajo y capacitación, el trabajo a tiempo parcial, el teletrabajo, etc.

¿Está usted de acuerdo con aquellas opiniones que señalan que éste no era el mejor momento para discutir el tema debido a la crisis económica que enfrenta el país y además por ser un año electoral?

Los principales detractores de las reformas no se oponían por el momento político del país, y en eso hay que ser bien honesto. Se oponían porque simplemente no estaban ni están de acuerdo con introducir modificaciones al Código del Trabajo, pese a la necesidad clara de adecuar nuestro sistema a los desafíos de la modernidad.

En eso, la ciudadanía ha tenido una opinión distinta a la de las organizaciones empresariales y los partidos de derecha. Todas las encuestas de los últimos años hablan de un abrumador respaldo a las reformas laborales. Más aún, un estudio realizado por la empresa "Feedback", en los últimos días de septiembre, señala que el 71.9% de los encuestados estaba de acuerdo con la aprobación de las reformas y el 61.3% pensaban que tenían que aprobarse ahora.

¿Qué opinión le merecen las críticas que provienen del sector empresarial y que señalan que las reformas laborales afectarán la creación de empleo, y encarecerán los despidos?

Pienso que los empresarios han sostenido críticas exageradas a las reformas laborales y no se han tomado el tiempo de realizar un análisis exhaustivo de la iniciativa. Desde antes de la aprobación de la ley, hemos presenciado un festival de cifras que supuestamente representan los costos que la reforma tendría en la contratación de trabajadores.

Y es necesario tener muy claro que aquellos empleadores que cumplan con la ley no sufrirán perjuicio alguno. Los que sí deben preocuparse son aquellos que infringen la ley. Y no podemos pensar que todos los empresarios son infractores, por las faltas de una minoría.

Confío en que después de las elecciones parlamentarias, el nivel de oposición a las reformas disminuya, porque no podemos obviar la intencionalidad política que existe en muchas de esas críticas y que pretende mermar el impacto de la aprobación de este proyecto.

***El presidente de la CUT señaló que hay temas que quedaron pendientes...
¿Cuáles son a su juicio los temas que quedaron pendientes en esta reforma?***

Nos habría gustado avanzar más en la introducción de materias como la flexibilidad pactada entre sindicatos y empleadores, especialmente para tratar temas como jornadas de trabajo adecuadas, por ejemplo. Pero el intenso proceso de discusión de estas reformas demostró que se necesita más tiempo y voluntad para conseguir ese objetivo.

Otro tema de suma importancia y en el que se está caminando es en la reforma a la justicia laboral, porque podemos tener muy buenas leyes en material laboral, pero de nada sirven si no se cumplen. Por



"Uno de los grandes méritos de esta reforma laboral es que Chile cuente con estándares laborales internacionalmente aceptados, que están presentes en las distintas negociaciones comerciales con otros países".

eso, es importante agilizar la tramitación de los casos que llegan a tribunales, de modo de poder entregar una respuesta oportuna a aquellos trabajadores que enfrentan conflictos en el ámbito laboral.

¿Está usted de acuerdo con aquellas opiniones que señalan que las reformas laborales producirán una judicialización de los conflictos laborales?

Todo lo contrario. Uno de los rasgos distintivos de esta reforma laboral, en relación con otras modificaciones al Código del Trabajo, es que va asociada a un significativo aumento de fiscalizadores de la Dirección del Trabajo, con el objeto de garantizar en forma más eficiente el cumplimiento de la ley. Está claro que la intención es que al interior de la empresa exista un espíritu y una política de prevención de conflictos. Es allí donde primero deben hacerse los esfuerzos por despejar los problemas. Si ahí no se tiene éxito, la Dirección del Trabajo es la llamada a aportar en ese sentido. Por lo tanto, el recurrir a los tribunales, derecho consagrado en la Constitución, representa una alternativa sólo si las partes y las autoridades administrativas no han podido encontrar una solución.

¿Cree usted, como algunos sostienen, que las reformas laborales tendrán una incidencia negativa en el crecimiento económico del país?

No veo porqué avanzar en el respeto de los derechos de los trabajadores conlleva un deterioro económico. Al contrario, el éxito empresarial, el crecimiento económico pasa necesariamente por mantener relaciones laborales modernas y equitativas. Las naciones que han sido exitosas frente a los desafíos de la globalización y la integración económica son aquellas cuyas unidades productivas albergan relaciones de colaboración, cooperación y reconocimiento mutuo entre empresa y trabajadores, lo que les permite adoptar con confianza las medidas de adaptación necesarias frente a escenarios y mercados dinámicos y cambiantes, manteniendo e incrementando su productividad.

¿Qué piensa hacer el Gobierno para regularizar un tema que quedó pendiente como es el de la situación que viven los trabajadores temporeros?

El Ministro Solari anunció que el próximo año se enviará el proyecto de empresas de suministro de trabajadores temporales. Pese a que la iniciativa está casi lista, es mejor esperar hasta después de las elecciones parlamentarias, para poder discutir el tema con mayor profundidad y mesura.

Sin embargo, es importante destacar que las reformas laborales contienen una serie de medidas que van en directo beneficio de los trabajadores temporeros. Por ejemplo, la Dirección del

Trabajo llevará un registro de todas las personas que se desempeñen como intermediarios o "enganchadores" de los trabajadores agrícolas, para fortalecer el cumplimiento de las normas laborales. Además, considera facilidades para que participen en procesos de negociación colectiva y para hacer uso del derecho de sala cuna.

¿Piensa usted que la aprobación de las reformas laborales situará al país en un mejor escenario para la negociación de tratados comerciales con otras naciones y bloques comerciales?

Uno de los grandes méritos de esta reforma laboral es que Chile cuente con estándares laborales internacionalmente aceptados, que están presentes en las distintas negociaciones comerciales con otros países.

Una mala legislación laboral y malas prácticas laborales exponen a nuestro país a acusaciones de dumping laboral. Esta situación despierta un profundo recelo entre los productores y trabajadores de los países con los que a Chile le interesa negociar, porque sienten que no cuentan con la mismas condiciones para competir, lo que juega en contra de las posibilidades de Chile de llegar a acuerdos.

A esto hay que sumar una creciente preocupación de los ciudadanos de los países desarrollados por conciliar temas como la globalización con el bienestar social.

¿Qué significó para el gobierno el hecho de que para el día de la promulgación de las reformas laborales hayan estado ausentes representantes del sector de los trabajadores y del empresariado?

Tanto los empresarios como los trabajadores tenían la libertad para decidir si participaban o no en esa ceremonia. Obviamente, nosotros habríamos preferido que asistieran. De todas maneras, nos quedamos con la imagen del día en que se aprobaron las reformas laborales, donde un importante número de dirigentes sindicales, incluida la alta dirigencia de la CUT, aplaudieron de pie la votación de los senadores de la Concertación. El mismo presidente de la multisindical, Arturo Martínez, reconoció ese día que se trataba de un avance para los trabajadores. La misma opinión hemos recibido con el Ministro Solari y otras autoridades de gobierno en múltiples reuniones con organizaciones sindicales.

Pero lo importante es que las reformas se aprobaron y comienzan a regir desde el 1º de diciembre. De esta forma, hemos dado término a un proceso de transición en el tema laboral.

EL RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES AL INTERIOR DE LA EMPRESA EN LAS REFORMAS LABORALES

Felipe Sáez Carlier (1)

En el mensaje de las reformas laborales se manifestaba la necesidad de incluir normas que implicaran un mejoramiento en el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores en la empresa. El gobierno de esta forma hacía explícito que, en su opinión, la dignidad de ciudadano de cada trabajador no podía bajo ningún pretexto ser sobrepasada por la normativa interna de la empresa: *"en este punto, hemos querido ser muy claros: los tiempos que vivimos exigen hacernos cargo de la ciudadanía laboral que acompaña a cada persona, sea ésta jefe o subordinado dentro de la empresa. El respeto a dicha dignidad debe ser resguardado por la normativa legal vigente"*.(2)

La razón de esta definición tan categórica tiene su motivación en que los derechos fundamentales de los trabajadores tienen su origen no sólo en la Constitución Política de la República, sino que en las normas más básicas del respeto y la convivencia humana. *"Desde otro punto de vista, la competencia de buena fe entre las empresas en la economía moderna, exige necesariamente que esta suerte de dumping social que implica el incumplimiento de los derechos emanados de los contratos de trabajo, sea adecuadamente sancionado"*.(3)

El contenido de la reforma laboral en esta materia puede ser clasificado en dos grandes categorías, a saber: la incorporación del principio de la no discriminación en el empleo y el amparo a constitucionales del trabajador.

En definitiva la reforma pretende asumir los derechos fundamentales del trabajador al nivel de la empresa. *"Esto significa plantear: la protección a través de mecanismos efectivos contra las discriminaciones de todo tipo: de género, de edad, de imagen física, de discapacidad, de estado civil u otras, haciendo efectiva la libertad de contratación sin otra consideración que la aptitud profesional; el resguardo efectivo a los derechos constitucionales de opinión y de asociación al interior de las empresas (fin de las listas negras); la efectiva protección al honor y la intimidad en el trabajo, prohibiendo los sistemas de control que los perturben y; la debida protección de los datos personales y de la vida privada de los trabajadores no atingentes a su trabajo"*.(4)

1. LA NO DISCRIMINACION EN MATERIA LABORAL

La no discriminación, que ha sido elevada a la categoría de principio del Derecho del Trabajo por la doctrina, puede ser conceptualizada como la exclusión de *"todas aquellas diferenciaciones que colocan al trabajador en una situación inferior o más desfavorable que el conjunto. Sin una razón válida ni legítima"*. (5)

La no discriminación entonces, está íntimamente relacionada con la finalidad protectora del derecho del trabajo, toda vez que en razón de este principio se persigue la adecuada promoción de la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato en materia laboral.

En el mundo este principio surge como reacción a las frecuentes injusticias de que eran objeto las minorías en materia laboral, toda vez

(1) Abogado, ayudante de la Cátedra de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la U. de Chile. Asesor del Subsecretario del Trabajo.

(2)(3) Boletín 136-343 H. Senado de la República.

(4) Boletín 136-343 H. Senado de la República.

(5) Plá Rodríguez, Américo, *"Los principios del derecho del trabajo"*. Pág. 414.

que éstos al pactar sus condiciones de trabajo y remuneración conseguían condiciones más desmedradas que los grupos dominantes de la sociedad.

Hoy en día, cuando las discriminaciones basadas en motivos raciales o religiosos, en general, parecen haber quedado en el pasado, lamentablemente la necesidad de amparar este principio mantiene toda su vigencia en lo que se refiere a las distinciones, exclusiones o preferencias y en general a las prácticas discriminatorias que afectan a la mujer, a los trabajadores extranjeros, a los discapacitados, etc.

Fuente constitucional

En nuestro país el principio de la no discriminación en materia laboral está debidamente resguardado en nuestra Constitución Política, que en su artículo 19 N° 16 garantiza a todas las personas *"La libertad de trabajo y su protección"*.

"Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad e idoneidad personal, sin perjuicio que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o los límites de edad para determinados casos".

El amparo ante la discriminación en el empleo y en las reformas laborales

Tal como señalamos anteriormente, el proyecto se refiere expresamente al principio de no discriminación en el empleo. Las modificaciones aprobadas incorporan en legislación interna los principios contenidos en el Convenio N° 111 de la O.I.T., sobre no discriminación en el empleo, de formas tal que se perfecciona la ley vigente en esta materia situándola al nivel de los estándares internacionalmente aceptados, a continuación repasaremos sus principales contenidos, que fueron insertos en la modificación del artículo 2° del Código, del modo que sigue:

- Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

- Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
- Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.
- Son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas anteriormente.
- Las obligaciones que emanan para los empleadores de estas disposiciones, se entenderán incorporadas en los contratos de trabajo que se celebren.

Casos de la jurisprudencia administrativa

La aplicación práctica de estos preceptos en el ámbito administrativo, ha quedado entregada a la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo, Servicio que ha desarrollado toda una doctrina a propósito del amparo de las garantías Constitucionales de los trabajadores.

Derecho de toda persona a no ser discriminado mediante el establecimiento de diferencias arbitrarias

En el dictamen que transcribiremos a continuación, la Dirección del Trabajo se pronunció respecto de los medios de control de drogas adoptados por una empresa, disponiendo que los mismos no pueden ser aplicados en infracción a las garantías constitucionales, en este caso el derecho a la integridad psíquica de la persona contenido en el artículo 19 N° 1; el derecho de toda persona a no ser discriminado

mediante el establecimiento de diferencias arbitrarias y el derecho a la libertad de trabajo y su protección contenido en el artículo 19 N° 2 y N° 16; y el derecho al respeto y a la protección de la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia contenidos en el artículo 19 N° 4.

- **Ord. N° 684/50, 6.02.97**

"Los derechos de las personas sólo pueden ser afectados por el producto legislativo del ejercicio de la soberanía popular, la cual reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos de Estado, dice el inciso 2° del artículo 5° de la Constitución, respetar y promover tales derechos, garantizados por la Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes.

Pues bien, preguntarse acerca de si un empleador, con el objeto de prevenir delitos, tales como el contrabando y tráfico de drogas y estupefacientes, tiene derecho a requerir de sus postulantes a cargos de seguridad y a quienes actualmente se desempeñen en dichos cargos, el someterse a un examen de polígrafo, pasa, en definitiva, por determinar si el ejercicio de tal derecho vulnera el ejercicio de otros derechos fundamentales. Los derechos básicos de las personas están reconocidos en la Constitución Política de la República.

Sobre el particular, los derechos que se pondrían en juego en caso de usar el polígrafo para los fines indicados, son los siguientes, a saber: Derecho a la integridad psíquica de la persona (Art. 19 N° 1 de la C.P.); Derecho de toda persona a no ser discriminada mediante el establecimiento de diferencias arbitrarias y Derecho a la libertad de trabajo y su protección (Art. 19 N°s. 2 y 16 de la C.P.), y Derecho al respeto y a la protección de la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia (Art. 19 N° 4 de la C.P.)."

En efecto: a) se pone en juego el derecho a la integridad psíquica de la persona, puesto que al ser examinado mediante un polígrafo, objetivamente se estaría colocando a la persona en una situación "estresante", fuera de lo normal o, en el mejor de los casos, en una situación que potencialmente puede convertirse en desintegradora de la "psique" de la persona; b) se pone en juego el derecho a no ser discriminado mediante el establecimiento de diferencias arbitrarias, toda vez que el uso del polígrafo se le aplicará a ciertas y determinadas personas y, además, la negativa a someterse a él, puede llegar a constituir un antecedente para los efectos de discriminar laboralmente, en circunstancias que se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, y finalmente, c) se pone en juego el derecho al respeto y a la protección de la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia, porque, sin que se tenga derecho a hacerlo, el empleador no sólo estaría inmiscuyéndose en la esfera más íntima de la vida del trabajador, cual es, su conciencia y su derecho a reservarse información; sino que además estaría poniendo permanentemente en tela de juicio la honra del trabajador".

Desigualdad en las remuneraciones

El hecho que en la empresa existan distintos sistemas de remuneración o remuneraciones extra para algunos trabajadores, no puede ser considerado en sí mismo un acto discriminatorio.

Dentro de las facultades de dirección y de administración del empleador se encuentra comprendida la de pactar individual o colectivamente con sus trabajadores la remuneración que van a percibir estos últimos.

El hecho que el empleador pacte condiciones distintas de trabajo y remuneraciones con alguno o algunos trabajadores de la empresa debe entenderse como una concreción de sus facultades de dirección y administración, sin que esta práctica pueda ser considerada en sí misma como una conducta discriminatoria.

En efecto, para que las diferencias de remuneración llegue a constituir una práctica discriminatoria será necesario que el empleador haya atentado contra la igualdad de oportunidades del trabajador y que asimismo haya atentado contra la igualdad de trato que se merece todo ciudadano en materia laboral, estableciendo diferenciaciones caprichosas o meramente subjetivas que, en definitiva, sitúen al trabajador en una posición más desfavorable que el resto, sin que exista una razón objetiva ni legítima que lo justifique.

- **Ord. Nº 4.203/196, 19.07.94**

"Los textos jurídicos enunciados (artículo 19 Nº 16 de la Constitución Política de la República y el artículo 2º, inciso 2º del Código del Trabajo), se refieren a discriminación de grupos o estratos de trabajadores por las causales que se señalan expresamente en ambos preceptos, no siendo jurídicamente procedente ampliar tales situaciones por vía de la interpretación administrativa a otros casos que los expresamente señalados.

En la especie, no se trata de una discriminación sino de un sistema distinto de remuneración o de una remuneración extra que puede considerarse como un bono incentivo extra o una liberalidad del empleador, pero que se ajusta plenamente al sistema de libertad contractual que inspira nuestro ordenamiento jurídico laboral, siendo del caso destacar que en el caso expuesto, no se está condicionando la contratación del trabajador al cumplimiento de una determinada condición, sino que el trabajador es contratado, pero se fijan a su contrato remuneraciones distintas a las de otros trabajadores, materia que es inherente al uso de la facultad de administración que compete al empleador".

Nuestra legislación laboral no justifica la discriminación en la contratación de extranjeros

Nuestro Código del Trabajo no contempla ninguna prohibición ni discriminación relacionada con la contratación de personal extranjero. Por el contrario, nuestra ley laboral contempla una regla objetiva que establece la proporción de personal nacional que debe ser contratado dentro de cada empresa que funcione en el país.

- **Ord. Nº 6.308/357, 15.11.93**

"En Chile no procede ninguna discriminación o diferencia, en lo que a trabajo se refiere, que no encuentre su origen en casos específicamente contemplados en una ley.

De esta forma, no existe un impedimento relacionado con la nacionalidad en sí de un individuo, sino que solamente existe una proporción, dentro del personal total de una empresa que debe ser servida por trabajadores del país".

Nuestro ordenamiento jurídico le garantiza a toda persona el libre acceso al trabajo

El dictamen que transcribimos a continuación dispone expresamente que se prohíbe todo acto que tienda a limitar la garantía constitucional del libre acceso al trabajo, de forma tal que el empleador no puede establecer normas o requisitos discriminatorios ajenos a la idoneidad o capacidad personal que exija el cargo o labor de que se trata.

- **Ord. Nº 7.069/236, 28.10.91**

"Del precepto constitucional (Nº 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República) se infiere que su finalidad es garantizar a toda persona el libre acceso al trabajo, prohibiéndose expresamente todo acto que tienda a limitar esta garantía al establecer normas o requisitos discriminatorios ajenos a la idoneidad o capacidad personal que exija el cargo o labor de que se trata.

Analizada la primera parte de la disposición reglamentaria en armonía con la norma constitucional, es preciso concluir que aquélla tiene un carácter claramente discriminatorio al condicionar la contratación de un trabajador al hecho de no tener parientes en primer grado laborando en la misma empresa, toda vez que tal requisito de postulación obedece a causas diversas a la idoneidad o capacidad personal para desempeñar un cargo, únicas discriminaciones permitidas por nuestro ordenamiento jurídico.

En lo que dice relación con la segunda parte de la disposición reglamentaria en estudio, cabe afirmar que ésta igualmente es de naturaleza discriminatoria puesto que condiciona la permanencia en el trabajo al hecho de que los dependientes no contraijan matrimonio entre sí, con posterioridad a su contratación, circunstancia completamente ajena a la idoneidad personal y a la capacidad para desempeñar el cargo a que alude la Carta Fundamental".

La no discriminación en las normas internacionales del trabajo

La importancia que le otorga al tema la comunidad internacional queda de manifiesto en el hecho que la constitución de la O.I.T. desde 1919 contempla como garantía de los trabajadores su posibilidad de desarrollo y el trato económico equitativo.

En 1944, en la declaración de Filadelfia sobre los fines y objetivos de la O.I.T. la comunidad internacional dispuso que *"todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades"*.

Más aún, el Convenio N° 111 sobre la discriminación, de 1958, es considerado por la O.I.T. uno de los siete convenios sobre derechos humanos fundamentales, que obligan no sólo por el hecho de haber ratificado los respectivos

convenios, sino que por el compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización y por la obligación de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios.

Convenio N° 111 de la O.I.T.

El amparo internacional de los trabajadores frente a las prácticas discriminatorias encuentra su máxima expresión en el Convenio N° 111 de la O.I.T., sobre **discriminación en materia de empleo y ocupación**. Este convenio fue adoptado en la 42ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, desarrollada en el mes de junio de 1958.

Este convenio se basa en el principio de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación. (6) El objetivo perseguido por este convenio es fomentar que los estados ratificantes implementen políticas nacionales que eliminen toda discriminación en materia de empleo y ocupación, al tiempo de promover la igualdad de oportunidades y de trato.

Este convenio se aplica a la admisión al empleo, las condiciones de trabajo y la formación profesional.

La definición de discriminación que entrega este convenio es la de *"cualquier distinción, exclusión preferencial basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social y que tiene por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato"*.

Como podemos observar el concepto de discriminación de la O.I.T. es el mismo que fue recogido por nuestra Carta Fundamental y por nuestro Código del Trabajo.

(6) *"Resúmenes de normas internacionales del trabajo"* O.I.T., Ginebra. Segunda edición actualizada. 1990.

Ambito de aplicación personal del convenio

Consecuente con el carácter universal de los fines perseguidos por el convenio, su ámbito de aplicación no contiene limitaciones. De esta forma, la aplicación de este instrumento ampara a todas las personas, sin distinción de ningún tipo, de las discriminaciones en materia de empleo y ocupación.

Criterios de discriminación

No toda discriminación en materia de empleo y ocupación es contraria al convenio, de esta forma es necesario realizar una distinción entre las siguientes categorías:

- Discriminaciones lícitas.
- Discriminaciones que alguno de los Estados miembros, después de seguir el procedimiento contemplado para estos efectos en el convenio, considere como ilícitas.
- Discriminaciones consideradas ilícitas de manera expresa por el convenio.

En esta última categoría, encontramos todos aquellos criterios de discriminación que hoy son universalmente considerados como contrarios a la justicia y a la dignidad del hombre. Dentro de éstas podemos encontrar las siguientes formas:

Raza y color

"La raza es el grupo étnico al que pertenece un individuo en virtud de su herencia. La diferencia de color es tan sólo una de las características étnicas pero, por ser la más visible, es la que más comúnmente se vincula al criterio de raza en las disposiciones constitucionales o legislativas que adoptan algunos países para prohibir la discriminación".(7)

Las discriminaciones basadas en criterios de raza y color son entonces las preferencias o distinciones que se ejercen contra un grupo étnico, o

(7) O.I.T., "Igualdad en el empleo y la ocupación". Informe de la Comisión de Expertos de la Pág.14.

contra una minoría lingüística determinada que exista en el país; sin perjuicio de lo anterior, también se consideran dentro de las discriminaciones raciales las que se ejercen contra otros grupos minoritarios, entre estos los trabajadores migrantes.

Ascendencia nacional

La prohibición de los actos discriminatorios basados en la ascendencia nacional se refiere tanto a los trabajadores que mantienen su nacionalidad de origen y residen en el extranjero como a los trabajadores que han adquirido la nacionalidad, sea por naturalización o por ser descendientes de extranjeros.

Sexo

A diferencia de lo que podría pensarse, las discriminaciones sexuales no se refieren sólo a las que sufren las mujeres, sino que son mucho más amplias y consideran *"todos los caracteres y funciones biológicas que diferencian al hombre de la mujer"* (8). Adicionalmente, también se consideran en esta categoría las discriminaciones basadas en el estado civil, matrimonio y cargas de familia, embarazo, parto y hostigamiento sexual.

Sin perjuicio de lo anterior, es un hecho que la mayor parte de las discriminaciones sexuales son sufridas por las mujeres, cuestión que fundamentalmente es consecuencia de motivaciones culturales relacionadas con un menosprecio al trabajo de la mujer.

Religión

Las discriminaciones religiosas se presentan especialmente cuando los Estados adoptan una religión oficial o cuando adoptan una posición abiertamente antirreligiosa.

Las problemáticas más comunes son aquellas que se refieren a los conflictos entre las prácticas laborales y los ritos religiosos, como

(8) "Igualdad en el empleo y la ocupación". Op. cit. Pág. 15.

por ejemplo en lo que se refiere a los días de descanso.

Origen social

Esta categoría de discriminación se producen cuando se condiciona o se prohíbe el acceso a un determinado tipo o clase de empleo u ocupación a la pertenencia de un determinado segmento o casta social.

Opinión política

La protección de las discriminaciones basadas en motivos políticos se refiere a todos aquellos casos en que las opiniones políticas son expresadas de conformidad a las reglas del ordenamiento jurídico del país, excluyendo de este modo a las expresiones políticas basadas en la violencia.

2. LOS DERECHOS CIUDADANOS EN LAS RELACIONES LABORALES

Si analizamos las experiencias del derecho comparado, particularmente, el Europeo y Norteamericano, vislumbramos claramente que, durante el presente siglo, estas sociedades han ido desarrollando con fuerza el concepto del "*ciudadano productivo*", en virtud del cual, los trabajadores, además de ser considerados en su dimensión productiva, ven potenciados sus derechos ciudadanos al interior de la empresa.

El ámbito de acción de los derechos fundamentales, no sólo encuentra en la esfera de lo público su natural desarrollo sino que se va trasladando al mundo privado, dentro del cual obviamente se encuentra la empresa. Esta idea, nace en el derecho alemán, particularmente en el Tribunal Constitucional, y ha sido conocida como la doctrina "*Drittwirkung der Grundrechte*". (9) Esta corriente afirma que los derechos fun-

(9) Lizama Portal, Luis y Ugarte Cataldo, José Luis, "*Interpretación y derechos fundamentales en la empresa*". Pág. 156.

(10) Rojas, Gloria, "*La libertad de expresión*". Editorial Trotta, Madrid 1991, pág. 40 (citada por Lizama Portal, Luis y Ugarte Cataldo, José Luis, "*Interpretación ...*". Op. cit., pág. 157.

damentales "*rigen inmediatamente como derechos subjetivos incondicionales en las relaciones privadas, que no solamente informan de los derechos del ciudadano ante el poder público, sino que en cualquier situación y frente, también, a otro sujeto privado*". (10)

Entre los derechos ciudadanos que tienen una clara aplicación en la empresa, debemos considerar entre los más importantes los siguientes: la libertad de expresión, el derecho a la intimidad y la honra del trabajador, la libertad de conciencia y el derecho a elegir libremente una opción ideológica y religiosa, el derecho a trabajar en un ambiente libre de contaminación y con el debido resguardo de accidentes del trabajo, enfermedades profesionales y en general de cualquier otro atentado a su salud, la libertad de asociación, la posibilidad de acceder a la capacitación y el derecho a no ser discriminado.

En esta concepción moderna de las relaciones laborales, los trabajadores o, si se quiere, los ciudadanos productivos, mantienen y pueden ejercer, tanto dentro como fuera de la empresa, la totalidad de sus derechos civiles y políticos. Este modelo, asimismo, requiere de la decidida participación de los empleadores: para respetarlos; y del Estado: para promoverlos.

La empresa es de propiedad del empleador, como consecuencia de esto la ley laboral le otorga una serie de facultades de carácter indelegable para dirigirla y administrarla, sin embargo estas prerrogativas, por amplias que sean en caso alguno se pueden ejercer violando los derechos constitucionales del trabajador, toda vez que éste, por efecto de su contrato de trabajo, ha enajenado su talento y su tiempo en pos de la actividad productiva de la empresa, pero no su persona.

Si analizamos la relación laboral como un vínculo de cooperación mutua y al trabajador como un ciudadano que concurre a prestar un servicio en la propiedad de otro de sus iguales, no se explican las prácticas discriminatorias, las cuales en todo caso deben ser consideradas ilegales. Está demás decir, que cuando la realidad supera a la norma, éstas no pasan de ser

bellas declaraciones de principios, pero de escasa o nula aplicación práctica.

Respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores en las reformas laborales

Tal como señalamos anteriormente, el proyecto incluye nuevos artículos al Código del Trabajo que consagran el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores en la empresa.

Esta modificación reconoce que la dignidad de cada trabajador no puede ser sobrepasada por la normativa interna de la empresa bajo ningún pretexto, toda vez que ésta tiene su fundamento no sólo en la Constitución Política de la República, sino que en las normas más básicas del respeto y la convivencia humana.

Las modificaciones aprobadas van a aumentar la eficacia de los derechos de los trabajadores y van a orientar la legislación en sus principios y finalidades, a continuación repasaremos sus principales contenidos:

- Se incorporó el siguiente inciso primero en el artículo 5º: *"El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos"*.
- Se agregó el siguiente inciso final al artículo 154: *"Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el N° 5 de este artículo (11), y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general,*

garantizándose la impersonalidad de la medida".

- Se incorporó el siguiente artículo 154 bis, nuevo: *"El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral"*.

Casos de la jurisprudencia administrativa

La mayoría de las situaciones y prácticas que han planteado conflicto en materia de derechos fundamentales y relaciones laborales, se presentan a propósito de la concreción de las facultades que tiene el empleador para dirigir, organizar y administrar su empresa.

De esta forma, podemos apreciar como el amparo que le otorga el ordenamiento jurídico laboral a los derechos fundamentales de los trabajadores, se ha ido construyendo sobre la base de la casuística y de la creación dogmática elaborada a propósito de ésta.

Por lo cual, en esta materia reviste una importancia manifiesta repasar los criterios contenidos en los dictámenes de la Dirección del Trabajo y conocer de esta forma la extensión que nuestra jurisprudencia administrativa le ha otorgado a los distintos derechos fundamentales de los trabajadores.

Esta revisión, sin embargo debe efectuarse desde la óptica del análisis *"a contrario sensu"*, esto es que la Dirección del Trabajo no se pronuncia directamente sobre la extensión y el contenido de los derechos fundamentales del trabajador en el ámbito de las relaciones laborales, sino que por el contrario, la jurisprudencia administrativa de ese Servicio se pronuncia y dictamina respecto de los límites de la actividad directiva de la empresa, estableciendo en definitiva requisitos para que resulten procedentes ciertas actuaciones del empleador en relación con los referidos derechos

(12) Las infracciones a las obligaciones contenidas en el Reglamento Interno sólo pueden ser sancionadas, de conformidad al artículo 157 del Código del Trabajo, con multas de hasta un 25% de la remuneración diaria del trabajador.

(11) Se refiere al contenido del reglamento interno de la empresa.

fundamentales: las medidas de revisión y control deben incorporarse en Reglamento Interno de Higiene y Seguridad; deben ser idóneas a los objetivos perseguidos; no deben tener un carácter prepolicial, investigador o represivo; y deben tener un carácter despersonalizado y por último, las acciones sólo pueden ser aquellas contempladas en la legislación laboral para estos efectos. (12)

- **Ord. Nº 4.842/300, 15.09.93**

"Resulta lícito que el empleador plantee medidas de control y revisión pero es necesario que tales medidas se integren en sistemas que sean compatibles con el respeto de la honra y dignidad de los trabajadores y en función de este objetivo se requiere que los sistemas de prevención sean técnicos y despersonalizados, y que, por ende, se apliquen mediante mecanismos automáticos y de sorteo, que eviten que su operación o funcionamiento se produzca frente a presunciones de actos o conductas ilícitas concretas".

- **Ord. Nº 8.273/337, 19.12.95**

"Las medidas de control que la ley autoriza, e incluso impone al obligar a ciertos empleadores a dictar un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, deben cumplir con las siguientes condiciones: a) Las medidas de revisión y control de las personas, de sus efectos privados o de sus casilleros, al importar un límite a la privacidad de las personas, debe necesariamente incorporarse en el texto normativo que la ley establece para el efecto, esto es, el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa, dictado en conformidad a la ley. b) Las medidas de revisión y control deben ser idóneas a los objetivos perseguidos como son el mantenimiento del orden, la higiene y la seguridad de la persona y sus trabajadores, no debiendo importar actos ilegales o arbitrarios por parte del empleador, según lo señala la Constitución en su artículo 20, como por ejemplo la selección discrecional de las personas a revisar o la implementación de medidas extrañas e inconducentes a los

objetivos ya señalados. c) Las medidas, además, no deben tener un carácter prepolicial, investigador o represivo frente a supuestos o presuntos hechos ilícitos dentro de la empresa, sino un carácter puramente preventivo y despersonalizado, siendo requisito "sine qua non" para la legalidad de estas medidas de revisión y control, que sean operadas a través de un mecanismo o sistema de selección, cuyas características fundamentales son la universalidad y la despersonalización de las revisiones".

- **Ord. Nº 684/50, 6.02.97**

"El uso del polígrafo aplicado a la selección de personal así como a los trabajadores que actualmente se desempeñan en la empresa, para los fines de prevenir delitos, contrabando y tráfico de drogas y estupefacientes, es contrario al orden jurídico laboral chileno".

- **Ord. Nº 2.309/165, 26.05.98**

"... una medida de control de "alcotest" sólo se ajustará a derecho cuando se establezca, atendido el número de trabajadores de la empresa, en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, debiendo señalarse el mecanismo de selección y las garantías de éste para no vulnerar ni debilitar la protección a las garantías constitucionales de los trabajadores revisados".

- **Ord. Nº 8.005/323, 11.12.95**

"No se ajusta a derecho medida de control del personal denominada "Alcotest" por no estar incorporada a Reglamento Interno y no señalar mecanismo de selección".

- **Ord. Nº 252/15, 13.01.88**

"No se ve inconveniente para que un empleador recurra a su elección a la utilización de cualquier dispositivo de detección o medida de revisión, siempre que se aplique con ciertas precauciones tendientes a no

causar menoscabo de la dignidad y honra de la persona del trabajador".

- **Ord. Nº 8.381/191, 16.11.90**

"No existe inconveniente para que una empresa, en casos justificados, adopte medidas de prevención destinadas a evitar la comisión de actos que atenten contra la propiedad, seguridad o salubridad, tanto de los trabajadores como del establecimiento, siempre que con ellas no se cause menoscabo a la honra y dignidad del trabajador".

- **Ord. Nº 7.572/255, 15.11.91**

"El sistema de prevención de hechos delictuales que se desea implantar por la Industria resulta ilegal si se establece en la forma indicada en la consulta, puesto que al pasar el detector de metales por el cuer-

po de cada trabajador implica un registro material de su persona que es atentatorio contra la dignidad de aquéllos".

- **Ord. Nº 4.958/219, 28.08.92**

"El empleador no se encuentra legalmente facultado para ordenar, por sí y ante sí, de acuerdo a sistemas internos de control, la revisión corporal, casilleros y efectos personales de sus dependientes, sin perjuicio del derecho que le asiste de adoptar medidas de prevención que no atenten contra la dignidad y honra de aquéllos, debiendo en tal caso incorporar las obligaciones y prohibiciones en que dichas medidas se traduzcan, en el respectivo reglamento interno de orden, higiene y seguridad, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 149 y siguientes del Código del Trabajo".

- **Ord. Nº 1.936/124, 22.04.93**

"La instalación de un sistema de circuito cerrado de televisión en las secciones o talleres de una empresa, no infringe ninguna disposición legal vigente, siempre que con ello no se cause menoscabo a la honra y dignidad de la persona y en el Reglamento Interno se regulen las posibles obligaciones o prohibiciones que de ella deriven".

EXTRACTO DEL DISCURSO DEL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA, RICARDO LAGOS ESCOBAR EN LA CEREMONIA DE PROMULGACION DE LA REFORMA LABORAL

Salón Montt Varas, Palacio de La Moneda



Estamos aquí celebrando la promulgación de una ley aprobada por el Congreso Nacional para mejorar y hacer más justas las relaciones laborales. ...Esta ley fue una de aquellas que motivó la existencia de una Concertación de Partidos por la Democracia.

Manuel Bustos, cuya partida hace exactamente dos años seguimos lamentando, luchó por esta reforma. Por eso nos pareció importante promulgarla en este día, como un reconocimiento a los esfuerzos que él hizo para que esta reforma fuera realidad....Comenzó a ser discutida en particular a partir de 1995 y fue aprobada ahora, meses antes de una próxima elección. Esta reforma ha estado en el Parlamento durante las elecciones municipales del '96, durante las elecciones parlamentarias del '97, durante las elecciones presidenciales del '99, durante las elecciones municipales del 2000, y casi fue objeto de debate durante las elecciones parlamentarias del 2001. Decir que esta reforma se utiliza como un tema electoral me parece inadecuado. Es simplemente una reforma que está 6 años en el Parlamento.... se trata de buscar un mayor equilibrio en las relaciones laborales. Y ésta es una necesidad no sólo de Chile, ésta es una necesidad en el mundo de hoy.... De cómo asegurar un siste-

ma de mercado eficiente y justo, apoyando a quienes producen y respetan la ley y compensando, dentro de las limitaciones existentes, a los que son más vulnerables....

Este es un país que quiere el éxito empresarial, para tener relaciones laborales buenas y equitativas. El éxito del empresario pasa por las buenas relaciones laborales.... La reforma laboral se suma a la aprobación, también en este año, del seguro de cesantía, de la ley de evasión tributaria y de la disminución compensada del impuesto global complementario. Chile es una sociedad, hoy más justa, porque el Congreso Nacional aprobó estas leyes, algunas también con el apoyo de la oposición, de lo cual nos alegramos....todas las leyes que se han promulgado, que apuntan a una mayor justicia social, incluyendo la de evasión tributaria, tienen como objetivo algo muy elemental: que los ciudadanos, todos los ciudadanos, cumplan con las obligaciones que emanan de las leyes...Si el empresario cumple con la ley, no habrá multas. Es así de simple y esto es para todos los ciudadanos. Por eso me parece que lo que hemos visto en estos últimos días no se ajusta a la verdad.

No se encarece el despido, se sanciona el despido ilegal, abusivo, con una multa mayor, que es distinto. Si los empresarios reconocen la conveniencia y la necesidad de ejercer el derecho de libertad sindical en la empresa, la ley no los va a sancionar. Si la causal económica por la cual se despide está bien invocada, la ley no los va a sancionar. La ley va a sancionar a aquel que no cumple la ley, que es distinto. Pero eso habla de la seriedad de un país, no en beneficio de trabajadores o de algún sector

en particular, habla en beneficio de la seriedad de un país en que la ley se respeta....

Hoy día tenemos normas claras y estables, y en este ámbito, como en muchos otros, ya sabemos todos a qué atenernos. Y los trabajadores de Chile cuentan, a partir de hoy, con normas que los protegen de una mejor manera....Manuel Bustos tuvo capacidad siempre de mirar al país no sólo desde el ámbito del trabajo, sino de aquello que, más allá del interés de los trabajadores, estaba en el interés de Chile....Esta legislación va en ese sentido.

Esta legislación restablece los equilibrios, esta legislación le permite a Chile decirle al

mundo, que así como manejamos bien nuestras cuentas macro económicas, también tenemos una legislación social que es la contrapartida indispensable a lo anterior, y que nos hará, entonces, más respetados en el mundo. Estamos negociando importantes convenios de libre comercio con Estados Unidos y Europa. Siempre en esas negociaciones surge el tema de nuestra legislación laboral. Con esto que hemos promulgado, de acuerdo con nuestra realidad y nuestro país, no tendremos que dar explicaciones a nadie. Tenemos una legislación laboral moderna, justa, que no es ni pro trabajo, ni contra empresa, es simplemente una legislación que nos permite mirar con optimismo las relaciones entre empresarios y trabajadores.... Muchas gracias.

Jueves 27 de septiembre de 2001

DISCURSO DEL MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, RICARDO SOLARI, ANTE LA SALA DEL SENADO CON OCASION DE LA VISTA EN TERCER TRAMITE CONSTITUCIONAL DEL PROYECTO DE LEY QUE REFORMA EL CODIGO DEL TRABAJO

Honorables senadores:

La discusión que tendrá lugar en esta Sala esta tarde reviste enorme importancia para el futuro de Chile, de sus empresas y sus trabajadores. Después de más de 6 años, tenemos como país la oportunidad no sólo de cerrar un largo capítulo de debate sobre la legitimidad del Código del Trabajo, sino de avanzar hacia un nuevo ordenamiento laboral fruto del diálogo donde todas las opiniones han sido atendidas y se ha buscado, con el máximo rigor técnico, equilibrar crecimiento económico con mayores derechos para los trabajadores.

No se trata de términos contradictorios. El crecimiento económico requiere de mayor cohesión social para ser sustentable en el tiempo y estas reformas contribuyen a ese objetivo, dotando al país de reglas del juego estables en el tiempo y que sitúan a los actores de la relación laboral en un plano de mayor equilibrio.

Creemos que es posible y deseable que las personas, los trabajadores, puedan ejercer con plenitud derechos que la Constitución asegura a todos los ciudadanos: la libre expresión, la intimidad y la vida personal, presentar peticiones, actuar colectivamente y a ser protegidos ante eventuales abusos. Proteger el ejercicio de estos derechos dentro de la empresa no debe ser amenazante para quienes cumplen las leyes.

En lo fundamental, el Gobierno se propuso como objetivo con este proyecto de ley erradicar la discriminación laboral; promover una negociación colectiva más extensa y equilibrada; introducir nuevos tipos de contrato que abren mayores oportunidades laborales, especialmente para mujeres y jóvenes; y promover una plena libertad sindical junto con resguardos efectivos frente a las prácticas sindicales.

Ahora corresponde a este H. Senado pronunciarse sobre esta iniciativa, luego que ésta fuera debatida en segundo trámite constitucional por la H. Cámara de Diputados; ocasión en la cual el proyecto de ley evacuado inicialmente por el Senado fue objeto de una discusión que ratificó algunos puntos aprobados por los H. Senadores, modificó otros e incorporó también nuevas propuestas.

En los documentos proporcionados por la Secretaría consta el estado actual del proyecto, que el Ejecutivo considera ha sido enriquecido y ampliado durante su trámite. Por tanto, los llamo esta tarde a dar su aprobación definitiva a estas reformas largamente esperadas y ampliamente debatidas.

No me ha parecido prudente extenderme en un detallado comentario de cada una de las normas que esta tarde se someten a vuestra consideración. Sin embargo, a fin de contribuir a dejar claramente establecida en la historia fidedigna de la ley, facilitando así la ulterior aplicación e

interpretación de las normas contenidas en esta iniciativa, considero necesario precisar el sentido y alcance de algunas las siguientes disposiciones:

1. ARTICULO 38 INCISO FINAL NUEVO:

1.1. Historia Fidedigna de la Ley:

Como es de conocimiento de esta Sala, durante su trámite en la Cámara Baja se incorporó al actual artículo 38 del proyecto un inciso final nuevo, cuyo texto es el siguiente: *"La vigencia de la resolución será por el plazo de cuatro años. No obstante, el Director del Trabajo podrá renovarla si se verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen. Tratándose de las obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de cuatro años"*.

Para el Ejecutivo esta norma tiene el claro sentido y alcance de establecer un sistema que otorgue niveles adecuados de certeza para aquellas actividades económicas que requieren sistemas de distribución excepcional de la jornada de trabajo. Dicho criterio se basa en el hecho que estas actividades, por regla general, son proyectos que demandan considerables inversiones, cuyos plazos de ejecución se extienden en el tiempo y que siempre han requerido contar con una autorización administrativa y cumplir con requisitos mínimos de higiene y seguridad para precaver efectos perjudiciales en la salud de los trabajadores involucrados. Cabe anotar que, desde hace larga data, las empresas que solicitan jornadas especiales lo hacen con el acuerdo de los trabajadores involucrados, al amparo de una práctica administrativa de la Dirección del Trabajo, que es el órgano llamado a otorgar tales autorizaciones. El objetivo del Ejecutivo en esta materia no ha sido otro que reafirmar el funcionamiento de este sistema de autorizaciones de manera automática y sucesiva, siempre que se mantengan las condiciones que habilitaron la primera autorización.

1.2. Facultades Administrativas de la Dirección del Trabajo:

Como es sabido, el ordenamiento jurídico vigente concede a la Dirección del Trabajo la facultad de fijar la interpretación de la ley laboral con efectos administrativos. En este ámbito, a objeto de asegurar la adecuada interpretación y aplicación de la norma en comento, el Ejecutivo, a través de la Dirección del Trabajo, emitirá los actos administrativos idóneos para dar por prorrogadas las autorizaciones ya otorgadas y que se encuentran actualmente vigentes. Asimismo, por medio de igual procedimiento se establecerá un sistema que asegure una operación eficiente y eficaz para el otorgamiento y renovación de estas autorizaciones, lo cual se realizará de manera automática, expedita y sencilla por parte de la Dirección del Trabajo.

Hay que considerar que esta nueva norma debe ser interpretada en armonía con otras disposiciones del Código del Trabajo, como son los artículos 184 y 191 del Código del Trabajo. En efecto, actualmente la Dirección del Trabajo tiene la facultad de fiscalizar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad, la que debe ser ejercida en el ámbito técnico sobre la base del informe de la autoridad especializada en dicha materia. Así, se puede afirmar que la facultad referida a la autorización de jornadas excepcionales debe ser ejercida, por mandato del propio Código, en el ámbito estricto que otorga la propia ley.

En suma, con esta norma el Ejecutivo ha formulado un procedimiento que, junto con explicitar el derecho de los trabajadores a pronunciarse sobre el tipo de jornada excepcional que les será aplicable, fija las bases de certeza y estabilidad necesarias para que las actividades económicas que requieren de una forma excepcional de distribución de la jornada y el inicio de nuevos proyectos productivos a lo largo del tiempo sigan siendo objeto y destino de nuevas inversiones.

2. ARTICULO 294, QUE SANCIONA EL DESPIDO ANTISINDICAL DEL TRABAJADOR NO AFORADO

2.1. Historia Fidedigna de la Ley:

Como es de conocimiento de esta H. Corporación, esta norma fue objeto de enmiendas en la Cámara Baja de este H. Congreso, quedando su texto con el siguiente tenor: *"Si una o más de las prácticas antisindicales o desleales establecidas en este Libro o en el Título VIII del Libro IV de este Código, han implicado el despido de trabajadores no amparados por fuero laboral, éste no producirá efecto alguno.*

El trabajador deberá intentar la acción correspondiente dentro del plazo a que se refiere el artículo 168, de este Código.

El trabajador podrá optar entre la reincorporación decretada por el tribunal o el derecho a la indemnización establecida en el artículo 163, del mismo Código, con el correspondiente recargo y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a 3 meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

En caso de optar por la indemnización a que se refiere el inciso anterior, ésta será fijada incidentalmente por el tribunal que conozca de la causa".

Respecto a la innovación adoptada por la Cámara de Diputados a propuesta del Ejecutivo, cabe señalar que ella tiene los siguientes alcances:

1. Establecer el derecho del trabajador favorecido por el fallo judicial respectivo a ser reincorporado a sus funciones, dado que el despido ha sido declarado nulo y sin efecto. En este caso, y por la misma razón, el trabajador tiene derecho a los salarios que se devengaron durante la tramitación del juicio, procedimiento que en todo caso será breve y sin forma de juicio, ya que se le extienden las normas procesales aplicables a las prácticas antisindicales.
2. La norma establece, además, una opción alternativa a la reincorporación; esto es, el derecho del trabajador de optar por el término de la relación laboral, en cuyo caso éste tiene el derecho a las indemnizaciones del artículo 163, más los estipendios adicionales que pueden ser fijadas entre 3 y 11 meses.
3. Respecto de las indemnizaciones, cabe señalar que ellas no proceden en el caso que el trabajador opte por la reincorporación, ya que éstas están indisolublemente ligadas a la terminación de la relación laboral, hipótesis que no se verificaría en el evento de la reincorporación, dado que en este evento, como ya se ha dicho el despido fue declarado nulo y no produjo efecto alguno. El mismo criterio es aplicable a las indemnizaciones adicionales fijadas de manera incidental. Ellas tienen el carácter de incrementos de la indemnización adicional, de forma análoga al artículo 168, que establece el incremento de indemnizaciones por el despido injusto e improcedente. Siendo así, el Juez de la causa podrá además,

adoptar criterios para fijar la indemnización adicional, de manera proporcional a la antigüedad del trabajador o el tamaño de la empresa sancionada, entre otros.

4. Por último, el Ejecutivo estudiará modalidades para perfeccionar el procedimiento laboral específico para el ejercicio de esta acción, de forma tal de conferirle una identidad propia a través de la concentración y brevedad del procedimiento.

3. ARTICULO 331. FACULTAD PARA HACER OBJECIONES DE LEGALIDAD

Como es sabido, durante el trámite de este proyecto en la Cámara de Diputados, se acordó suprimir la última parte del inciso final del artículo 331, que señalaba: *"Tampoco será materia de este procedimiento las discrepancias respecto del contenido del fundamento que el empleador dé a su respuesta ni la calidad de los antecedentes que éste acompañe a la misma"*.

El alcance de esta norma apunta a que la Inspección del Trabajo cuente con una amplia gama de antecedentes para resolver el objetivo específico del artículo, cual es el de dirimir cuestiones de legalidad en la respuesta del empleador. Esto no implica ni podría ser interpretado jamás en el sentido de que la Dirección del Trabajo podría entrar a calificar materias propias de la discusión jurisdiccional y propias también del ámbito de la negociación entre las partes. En efecto, una eventual discusión sobre los fundamentos de la respuesta, que no sea exclusivamente formal o referida a su vigencia, podría ser por su propia naturaleza una controversia que requiere de prueba judicial o bien el tipo de discusión que se encuentra en centro de la interacción entre las partes en el marco de la negociación colectiva. Dado lo anterior, la eliminación del inciso en comento no implica otorgar facultades al ente administrativo para cuestionar el fondo de la documentación y de la argumentación del empleador en su respuesta al proyecto de los trabajadores. De esta manera, el órgano administrativo establecerá el marco y/o criterios tendientes a clarificar el alcance de esta facultad, la cual buscará resguardar que la información solicitada sea actual y fidedigna de parte de la empresa.

4. ARTICULO 169, INCISO FINAL

Durante la tramitación de este proyecto de ley, la Cámara de Diputados acordó rechazar por iniciativa parlamentaria el inciso final de la letra a) del artículo 169, cuyo texto señala:

"El hecho de que el trabajador reciba parcial o totalmente este pago o inste por él del modo previsto en el inciso anterior, importará la aceptación de la causal, sin perjuicio de su derecho a reclamar las diferencias que estime que se le adeuden".

En opinión del Ejecutivo, dicha modificación debe entenderse en el sentido que se ha querido eliminar la parte del referido inciso que aludía al reclamo de las diferencias que el trabajador estimaba que se le adeudaban, ya que bajo el nuevo sistema de pago de las Indemnizaciones, aprobado por la Cámara de Diputados, se asegura el pago íntegro y en plazo de dichos estipendios. Por el contrario, no puede interpretarse dicha innovación en el sentido que se ha querido dejar a salvo el derecho a impugnar la causal de despido antisindical (que otorga derechos irrenunciables por ser de orden público laboral) a pesar de haber percibido todo o parte de las indemnizaciones, ya que como se sabe, el hecho de haber percibido estas sumas se hace conjuntamente con la firma del finiquito, lo que implica la renuncia por parte del trabajador a toda acción.

Por su parte, las facultades de la Dirección del Trabajo para denunciar prácticas antisindicales se encuentran claramente delimitadas en orden a que sus competencias escapen del ámbito de revisión de las convenciones que configuran el finiquito del contrato de trabajo, dado que en virtud de los principios generales del derecho, ello implicaría entrar a calificar la validez de una convención que pudiere, por ejemplo, estar afectada de algún vicio del consentimiento, materia estrictamente de conocimiento de los tribunales de justicia.

5. ARTICULO 478, INCISO 3º

Como es sabido, en este ámbito la Cámara de Diputados introdujo una nueva enmienda, cuyo texto señala: *"Quedan comprendidos dentro del concepto de subterfugio, a que se refiere el inciso anterior, cualquier alteración realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, la división de la empresa, u otras que signifiquen para los trabajadores disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos, en especial entre los primeros las gratificaciones o las indemnizaciones por años de servicios y entre los segundos el derecho a sindicalización o a negociar colectivamente."*

Una interpretación armónica y sistémica de esta norma nos lleva a afirmar los siguientes criterios para determinar su sentido y alcance:

1. Se trata de una norma especial, que por su ubicación y naturaleza debe entenderse que sólo es aplicable en situaciones propias y exclusivas del ámbito laboral. Por lo mismo, ella jamás podría ser entendida en forma tal que entrase la facultad de administración de los dueños y administradores de la empresa, que desde luego siguen facultados para realizar de manera lícita actividades jurídicas que tengan una racionalidad comercial, tributaria, financiera u de otro orden, que conforme a otras ramas del derecho y el ordenamiento jurídico son permitidas.
2. La norma alude a una situación de "simulación", que por su propia naturaleza conlleva implícita una intencionalidad. Es decir, siempre se requiere, además del acto, que éste vaya acompañado de una intención de producir en el ámbito laboral el efecto de eludir o dañar los derechos laborales o previsionales de los trabajadores y trabajadoras.
3. El concepto de empresa es un concepto complejo, en donde no solamente es suficiente que exista una razón social para que se sobreentienda su existencia. Al mismo tiempo, deben confluír otros elementos, como la existencia de un empleador, la existencia de fines tras los cuales se organizan bienes materiales e inmateriales, entre los cuales ocupa un lugar principal la relación laboral, con el característico vínculo de subordinación y dependencia. Con relación a este último elemento, la interpretación correcta de la norma en comento es la de evitar que este vínculo de subordinación y dependencia se pueda desdibujar o debilitar.

Finalmente, no quisiera concluir mi intervención sin agradecer la favorable disposición de todos quienes, desde sus distintas ópticas y visiones, han aportado al perfeccionamiento de este proyecto.

Aún en medio de las fuertes críticas que se han incrementado en los últimos días, creo posible que el mundo del trabajo avance hacia relaciones marcadas por la colaboración y no por la confrontación, con espacios laborales más seguros y equitativos, que incentiven la innovación y el aporte creativo de todos quienes forman la empresa.

Ese es el mundo que se nos viene: trabajadores capaces de organizarse y de dialogar con sus empleadores, empresarios que desarrollan sus empresas creyendo en su gente, agregando valor humano a su esfuerzo productivo, usando el potencial de sus trabajadores para hacer cada vez más fuerte y competitiva su empresa. No tenemos ningún miedo de ese mundo, porque las empresas chilenas más exitosas, que no por casualidad son las que cumplen las leyes, tienen sindicatos fuertes y buenos ambientes laborales, están demostrando a diario que allí hay ventajas y oportunidades.

Ese es el país que aspiramos. Creemos que la oposición no puede prescindir de hacerse parte de esta discusión. Votar en contra de este proyecto, en el fondo, significa rechazar una vez más la posibilidad que tengamos un Código del Trabajo acordado entre nosotros.

He Dicho.

Martes 11 de septiembre de 2001

Ley N° 19.759

MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO (*)

Con el objeto de propender a una mejor comprensión de las reformas laborales introducidas por la Ley N° 19.759, se presentan a continuación los artículos modificados del Código del Trabajo, destacando con letra **negrita** los nuevos textos –agregados o modificados–, y con *cursiva tachada* y enmarcada aquellos textos derogados.

Estos cambios rigen a contar del 1° de diciembre de 2001, o en las fechas que, en cada caso, se indican.

El Artículo Unico de la Ley N° 19.759, introduce las siguientes modificaciones al Código del Trabajo: (1)

1. Agrega inciso final al artículo 1°.

Artículo 1.º.- Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias.

Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.

Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos.

Los trabajadores que presten servicios en los oficios de notarías, archiveros o conservadores se regirán por las normas de este Código.

2. Sustituye los incisos segundo y tercero del artículo 2°, por nuevos incisos segundo, tercero, cuarto, quinto y sexto, pasando el actual inciso cuarto a ser séptimo:

Artículo 2.º.- Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.

~~Son contrarias a los principios de las leyes laborales las discriminaciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad u origen social. En consecuencia, ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a esas circunstancias.~~

(*) **N. de E.:** El texto completo de esta ley fue publicado en suplemento adjunto a la edición anterior de este Boletín.

(1) **N. del E.:** El articulado modificado del Código del Trabajo (D.F.L. N° 1, de 1994, del Trabajo y Previsión Social), que se incluye en esta edición, incorpora, en los casos que procede y sin resaltarlos, los cambios que, en su momento, han efectuado a su texto, las Leyes N°s. 19.344; 19.374; 19.408; 19.447; 19.481; 19.482; 19.502; 19.505; 19.591; 19.630; 19.631; 19.666; 19.670; 19.684 y 19.739, además, de los correspondientes a la propia Ley N° 19.759.

Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son contrarias a dichos principios y constituyen una infracción a aquél, las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso precedente, a menos que se trate del requerimiento propio de la idoneidad de las personas para desempeñar una función.

Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso tercero.

Lo dispuesto en los incisos segundo y tercero de este artículo y las obligaciones que de ellos emanan para los empleadores, se entenderán incorporadas en los contratos de trabajo que se celebren.

Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios.

3. Agrega inciso final nuevo a continuación del último inciso del artículo 3º.

Artículo 3.º.- Para todos los efectos legales se entiende por:

- a) empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo,
- b) trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo, y
- c) trabajador independiente: aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia.

El empleador se considerará trabajador independiente para los efectos previsionales.

Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.

Las infracciones a las normas que regulan las entidades a que se refiere este artículo se sancionarán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 478 de este Código.

4. Incorpora el artículo 5º, inciso primero, nuevo, pasando los actuales incisos primero y segundo a ser incisos segundo y tercero, respectivamente.

Artículo 5.º.- El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.

Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.

Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente.

5. Deroga el inciso cuarto del artículo 8º.

Artículo 8.º.- Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo.

Los servicios prestados por personas que realizan oficios o ejecutan trabajos directamente al público, o aquellos que se efectúan discontinua o esporádicamente a domicilio, no dan origen al contrato de trabajo.

Tampoco dan origen a dicho contrato los servicios que preste un alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico-profesional, durante un tiempo determinado, a fin de dar cumplimiento al requisito de práctica profesional. No obstante, la empresa en que realice dicha práctica le proporcionará colación y movilización, o una asignación compensatoria de dichos beneficios, convenida anticipada y expresamente, lo que no constituirá remuneración para efecto legal alguno.

~~No hacen presumir la existencia de contrato de trabajo los servicios prestados en forma habitual en el propio hogar de las personas que los realizan o en un lugar libremente elegido por ellas, sin vigilancia, ni dirección inmediata del que los contrata.~~

Las normas de este Código sólo se aplicarán a los trabajadores independientes en los casos en que expresamente se refieran a ellos.

6. Agrega oración final al número 3 del inciso primero del artículo 10, sustituyendo el punto y coma (;) por un punto seguido.

Artículo 10.- El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- 1.- lugar y fecha del contrato;
- 2.- individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;
- 3.- determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse . **El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias;**

- 4.- monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
- 5.- duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;
- 6.- plazo del contrato, y
- 7.- demás pactos que acordaren las partes.

Deberán señalarse también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios.

Cuando para la contratación de un trabajador se le haga cambiar de domicilio, deberá dejarse testimonio del lugar de su procedencia.

Si por la naturaleza de los servicios se precisare el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa. Esta norma se aplicará especialmente a los viajantes y a los trabajadores de empresas de transportes.

7.- Modifica el artículo 22, del modo siguiente:

- a) Sustituye en el inciso primero, la expresión "cuarenta y ocho" por "cuarenta y cinco", y (1)
- b) Agrega inciso final, nuevo.

Artículo 22.- La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y ocho **cuarenta y cinco** horas semanales. (1)

Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

También quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras.

Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.

(1) **N. del E.:** El inciso primero del artículo 3º transitorio de la Ley Nº 19.759, señala que la modificación del artículo único, número 7, letra a), que la misma ley introduce al inciso primero de este artículo, sólo regirá a partir del 1º de enero de 2005.

8. Sustituye en los incisos primero y tercero del artículo 23, la expresión "diez horas" por "doce horas".

Artículo 23.- Sin perjuicio de lo señalado en el artículo anterior, los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras tendrán derecho a uno o varios descansos, los cuales, en conjunto, no podrán ser inferiores a ~~diez horas~~ **doce horas** dentro de cada veinticuatro horas.

Cuando las necesidades de las faenas lo permitan, los descansos deberán cumplirse preferentemente en tierra. En caso de que se cumplan total o parcialmente a bordo de la nave, ésta deberá contar con las acomodaciones necesarias para ello.

Cuando la navegación se prolongare por más de quince días, los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo de ocho horas continuas dentro de cada día calendario, o no inferior a ~~diez horas~~ **doce horas** dentro del mismo período, dividido en no más de dos tiempos de descanso.

En los casos en que la nave perdida por naufragio u otra causa esté asegurada, se pagarán con el seguro, de preferencia a toda otra deuda, las sumas que se deban a la tripulación por remuneraciones, desahucios e indemnizaciones.

En el caso de desahucio e indemnizaciones, la preferencia se limitará al monto establecido en el inciso cuarto del artículo 61.

A los tripulantes que después del naufragio hubieren trabajado para recoger los restos de la nave o lo posible de la carga, se les pagará, además, una gratificación proporcionada a los esfuerzos hechos y a los riesgos arrojados para conseguir el salvamento.

9. Modifica el artículo 25, del modo que sigue:
- a) Reemplaza en su inciso primero el guarismo "192" por "180" y todo el texto que está a continuación del punto seguido (.) (1)
 - b) En su inciso final, agrega, a continuación de la palabra "bus" la expresión "o camión", y sustituye el singular "aqué!" por el plural "aquellos".

Artículo 25.- La jornada ordinaria de trabajo del personal de chóferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, de chóferes de vehículos de carga terrestre interurbana y del que se desempeña a bordo de ferrocarriles, será de ~~192~~ **180** horas mensuales.

~~En el caso de los chóferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de los servicios interurbanos de pasajeros y chóferes de vehículos de carga terrestre interurbana, el tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas que les corresponda cumplir entre turnos laborales sin realizar labor, no será imputable a la jornada y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes.~~

En el caso de los chóferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de los servicios interurbanos de pasajeros, el tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas que les corresponda cumplir entre turnos laborales sin realizar labor, no será imputable a la jornada y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes.

(1) **N. del E.:** El inciso segundo del artículo 3º transitorio de la Ley Nº 19.759, establece que las modificaciones introducidas por la letra a) del número 9 de esta misma ley, al inciso primero de este artículo, regirán a partir del 1º de enero de 2005.

El artículo 4º transitorio de la Ley Nº 19.759, señala que la modificación del artículo único, número 9, letra b), que la misma incorpora al inciso final de este artículo, sólo regirá a contar del 1º de enero de 2003.

Tratándose de los chóferes de vehículos de carga terrestre interurbana, el mencionado tiempo de descanso tampoco será imputable a la jornada y su retribución o compensación se ajustará de igual modo. No obstante, en el caso de estos últimos, los tiempos de espera se imputarán a la jornada. (1)

Todos los trabajadores aludidos en el inciso precedente deberán tener un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas dentro de cada veinticuatro horas.

Cuando los chóferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y el personal que se desempeña a bordo de ferrocarriles arriben a un terminal, después de cumplir en la ruta o en la vía, respectivamente, una jornada de ocho o más horas, deberán tener un descanso mínimo en tierra de ocho horas.

En ningún caso el chofer de la locomoción colectiva interurbana o el de vehículos de carga terrestre interurbana podrá manejar más de cinco horas continuas, después de las cuales deberá tener un descanso cuya duración mínima será de dos horas.

El bus **o camión** deberá contar con una litera adecuada para el descanso, siempre que éste se realice total o parcialmente a bordo de ~~aquél~~ **aquellos**.

10. Sustituye el artículo 27.

Artículo 27.- ~~Lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 no es aplicable a las personas que desarrollen labores discontinuas, intermitentes o que requieran de su sola presencia.—~~

~~Tampoco se aplicarán sus disposiciones al personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes —exceptuado el personal administrativo y el de lavandería, lencería o cocina— en empresas de telégrafos, teléfono, télex, luz, agua, teatro y de otras actividades análogas, cuando, en todos estos casos, el movimiento diario sea notoriamente escaso, y los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público.—~~

~~Con todo, los trabajadores a que se refiere este artículo no podrán permanecer más de doce horas diarias en el lugar de trabajo y tendrán, dentro de esta jornada, un descanso no inferior a una hora, imputable a dicha jornada.—~~

~~En caso de duda, y a petición del interesado, el Director del Trabajo resolverá si una determinada labor o actividad se encuentra en alguna de las situaciones descritas en este artículo. De su resolución podrá recurrirse ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.—~~

Artículo 27.- Lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 no es aplicable al personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes —exceptuado el personal administrativo, el de lavandería, lencería y cocina—, cuando, en todos estos casos, el movimiento diario sea notoriamente escaso, y los trabajadores deban mantenerse, constantemente a disposición del público.

El desempeño de la jornada que establece este artículo sólo se podrá distribuir hasta por un máximo de cinco días a la semana.

Con todo, los trabajadores a que se refiere este artículo no podrán permanecer más de 12 horas diarias en el lugar de trabajo y tendrán, dentro de esta jornada, un descanso no inferior a una hora, imputable a dicha jornada.

(1) **N. del E.:** El inciso segundo del artículo 3º transitorio de la Ley Nº 19.759, establece que las modificaciones introducidas por la letra a) del número 9 de esta misma ley, al inciso primero de este artículo, regirán a partir del 1º de enero de 2005.

El artículo 4º transitorio de la Ley Nº 19.759, señala que la modificación del artículo único, número 9, letra b), que la misma incorpora al inciso final de este artículo, sólo regirá a contar del 1º de enero de 2003.

En caso de duda y a petición del interesado, el Director del Trabajo resolverá si una determinada labor o actividad se encuentra en alguna de las situaciones descritas en este artículo. De su resolución podrá recurrirse ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

11. Sustituye el inciso primero del artículo 32.

Artículo 32.- ~~Las horas extraordinarias deberán pactarse por escrito, sea en el contrato de trabajo o en un acto posterior.~~ **Las horas extraordinarias solo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.**

No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.

No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador.

12.- Modifica el artículo 38 de la siguiente forma:

- a) Reemplaza en la primera parte de su inciso cuarto las expresiones "uno" por "dos" y "deberá" por "deberán".
- b) Elimina su inciso quinto.
- c) Sustituye su inciso final por los dos nuevos que se indican.

Artículo 38.- Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen:

- 1.- en las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable;
- 2.- en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria;
- 3.- en las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados;
- 4.- en los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa;
- 5.- a bordo de naves;
- 6.- en las faenas portuarias, y
- 7.- en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo.

Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal.

Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del artículo 36. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores.

No obstante, en los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos ~~uno~~ **dos** de los días de descanso en el respectivo mes calendario ~~deberá~~ **deberán** necesariamente otorgarse en día domingo. Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, y de aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos.

~~Los trabajadores comprendidos en el número 2 del inciso primero, podrán acordar con su empleador que el día de descanso dominical que les corresponde a lo menos en cada mes calendario, en conformidad al inciso cuarto, pueda otorgarse acumulándolo en días domingo dentro de un período de meses calendario que no podrán exceder de doce y sin sujeción a la norma del referido inciso cuarto. En los demás días domingo que se trabajaren en el período convenido se aplicará la compensación del inciso tercero. Si el empleador no otorgase los días de descanso dominical en la forma acordada, sin perjuicio de las multas y sanciones que procedieren por incumplimiento de lo convenido, el pacto terminará por el solo ministerio de la ley y los días domingo no otorgados se harán efectivos en los domingos inmediatamente siguientes al término del pacto.~~

Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana, por aplicación de lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto, las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32.

~~Con todo, el Director del Trabajo podrá autorizar en casos calificados y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios.~~

Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema.

La vigencia de la resolución será por el plazo de cuatro años. No obstante, el Director del Trabajo podrá renovarla si se verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen. Tratándose de las obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de cuatro años.

13. Agrega Párrafo 5º, nuevo, en el Capítulo IV, del Título I, del Libro I, después del artículo 40.

Párrafo 5.º

Jornada Parcial

Artículo 40 bis.- Se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, considerándose afectos a la normativa del presente párrafo, aquéllos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria, a que se refiere el artículo 22.

Artículo 40 bis A.- En los contratos a tiempo parcial se permitirá el pacto de horas extraordinarias.

La jornada ordinaria diaria deberá ser continua y no podrá exceder de las 10 horas, pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para la colación.

Artículo 40 bis B.- Los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código para los trabajadores a tiempo completo.

No obstante, el límite máximo de gratificación legal previsto en el artículo 50, podrá reducirse proporcionalmente, conforme a la relación que exista entre el número de horas convenidas en el contrato a tiempo parcial y el de la jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 40 bis C.- Las partes podrán pactar alternativas de distribución de jornada. En este caso, el empleador, con una antelación mínima de una semana, estará facultado para determinar entre una de las alternativas pactadas, la que regirá en la semana o período superior siguiente.

Artículo 40 bis D.- Para los efectos del cálculo de la indemnización que pudiere corresponderle al trabajador al momento del término de sus servicios, se entenderá por última remuneración el promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador durante la vigencia de su contrato o de los últimos once años del mismo. Para este fin, cada una de las remuneraciones que abarque el período de cálculo deberá ser reajustada por la variación experimentada por el índice de precios al consumidor, entre el mes anterior al pago de la remuneración respectiva y el mes anterior al término del contrato. Con todo, si la indemnización que le correspondiere por aplicación del artículo 163 fuere superior, se le aplicará ésta.

14. Intercala artículo 92 bis, nuevo, a continuación del artículo 92.

Artículo 92 bis.- Las personas que se desempeñen como intermediarias de trabajadores agrícolas y de aquellos que presten servicios en empresas comerciales o agroindustriales derivadas de la agricultura, de la explotación de madera u otras afines, deberán inscribirse en un Registro especial que para esos efectos llevará la Inspección del Trabajo respectiva.

15. Intercala en el inciso final del artículo 95, entre la palabra "artículo" y la voz "no", la expresión "son de costo del empleador y".

Artículo 95.- En el contrato de los trabajadores transitorios o de temporada, se entenderá siempre incluida la obligación del empleador de proporcionar al trabajador condiciones adecuadas e higiénicas de alojamiento, de acuerdo a las características de la zona, condiciones climáticas y demás propias de la faena de temporada de que se trate, salvo que éste acceda o pueda acceder a su residencia o a un lugar de alojamiento adecuado e higiénico que, atendida la distancia y medios de comunicación, le permita desempeñar sus labores.

En las faenas de temporada, el empleador deberá proporcionar a los trabajadores, las condiciones higiénicas y adecuadas que les permitan mantener, preparar y consumir los alimentos. En el caso que, por la distancia o las dificultades de transporte no sea posible a los trabajadores adquirir sus alimentos, el empleador deberá, además, proporcionárselos.

En el caso que entre la ubicación de las faenas y el lugar donde el trabajador aloje o pueda alojar de conformidad al inciso primero de este artículo, medie una distancia igual o superior a tres kilómetros y no existiesen medios de transporte público, el empleador deberá proporcionar entre ambos puntos los medios de movilización necesarios, que reúnan los requisitos de seguridad que determine el reglamento.

Las obligaciones que establece este artículo **son de costo del empleador y** no serán compensables en dinero ni constituirán en ningún caso remuneración.

16. Intercala artículo 95 bis, nuevo, a continuación del artículo 95.

Artículo 95 bis.- Para dar cumplimiento a la obligación contenida en el artículo 203, los empleadores cuyos predios o recintos de empaque se encuentren dentro de una misma comuna, podrán habilitar y mantener durante la respectiva temporada, uno o más servicios comunes de sala cuna.

17. Sustituye en el inciso final del artículo 106 el guarismo "48" por la expresión "cuarenta y cinco".(1)

Artículo 106.- La jornada semanal de la gente de mar será de cincuenta y seis horas distribuidas en ocho horas diarias.

Las partes podrán pactar horas extraordinarias sin sujeción al máximo establecido en el artículo 31.

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso primero y sólo para los efectos del cálculo y pago de las remuneraciones, el exceso de ~~48~~ **cuarenta y cinco** horas semanales se pagará siempre con el recargo establecido en el inciso tercero del artículo 32. (1)

(1) **N. del E.:** El inciso segundo del artículo 3º transitorio de la Ley Nº 19.759, establece que las modificaciones introducidas por el número 17 de esta misma ley, al inciso final de este artículo, regirán a partir del 1º de enero de 2005.

18. Modifica el artículo 153 de la siguiente forma:

- a) Reemplaza en el inciso primero el vocablo "veinticinco" por "diez", y la frase "Las empresas industriales o comerciales" por "Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas".
- b) Agrega frase nueva en el inciso final, después del punto aparte (.) que pasa a ser seguido.

Artículo 153.- ~~Las empresas industriales o comerciales~~ **Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas** que ocupen normalmente ~~veinticinco~~ **diez** o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.

Una copia del reglamento deberá remitirse al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la vigencia del mismo.

El delegado del personal, cualquier trabajador o las organizaciones sindicales de la empresa respectiva podrán impugnar Las disposiciones del reglamento interno que estimaren ilegales, mediante presentación efectuada ante la autoridad de salud o ante la Dirección del Trabajo, según corresponda. De igual modo, esa autoridad o esa Dirección podrán, de oficio, exigir modificaciones al referido reglamento en razón de ilegalidad. **Asimismo, podrán exigir que se incorporen las disposiciones que le son obligatorias de conformidad al artículo siguiente.**

19. Agrega inciso final en el artículo 154.

Artículo 154.- El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

- 1.- las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipos;
- 2.- los descansos;
- 3.- los diversos tipos de remuneraciones;
- 4.- el lugar, día y hoja de pago;
- 5.- las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;
- 6.- la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias;
- 7.- las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores;
- 8.- la forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar;
- 9.- las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento;
- 10.- las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria, y
- 11.- el procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior.

Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador.

20. Intercala artículo 154 bis, nuevo, a continuación del artículo 154.

Artículo 154 bis.- El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

21. Reemplaza en el artículo 155 la expresión "del artículo anterior" por "del artículo 154".

Artículo 155.- Las respuestas que dé el empleador a las cuestiones planteadas en conformidad al número 6 ~~del artículo anterior~~ **del artículo 154** podrán ser verbales o mediante cartas individuales o notas circulares, pudiendo acompañar a ellas los antecedentes que la empresa estime necesarios para la mejor información de los trabajadores.

22. Reemplaza en el inciso final del artículo 156, la frase "el texto del reglamento interno de la empresa" por la siguiente: "en un texto el reglamento interno de la empresa y el reglamento a que se refiere la Ley N° 16.744".

Artículo 156.- Los reglamentos internos y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. Deberá también entregarse una copia a los sindicatos, al delegado del personal y a los Comités Paritarios existentes en la empresa.

Además, el empleador deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga ~~el texto del reglamento interno de la empresa~~ **en un texto el reglamento interno de la empresa y el reglamento a que se refiere la Ley N° 16.744.**

23. Reemplaza el N° 1 del artículo 160.

Artículo 160.- El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

~~1.- Falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.~~

1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

- a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
- b) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;
- c) Injurias proferidas por el trabajador al empleador, y
- d) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.

- 2.- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
- 3.- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.
- 4.- Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
 - a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y
 - b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
- 5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.
- 6.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- 7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

24. Modifica el inciso primero del artículo 161, de la siguiente forma:

- a) Suprime la expresión "y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador", y la coma (,) que la precede.
- b) Agrega oración a continuación del punto aparte (.), que pasa a ser punto seguido (.)

Artículo 161.- Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, ~~y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.~~ **La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el artículo 168.**

En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.

25.- Intercala artículo 161 bis, nuevo, a continuación del artículo 161.

Artículo 161 bis.- La invalidez, total o parcial, no es justa causa para el término del contrato de trabajo. El trabajador que fuere separado de sus funciones por tal motivo, tendrá derecho a la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, con el incremento señalado en la letra b) del artículo 168.

26. Reemplaza el artículo 168.

~~**Artículo 168.-** El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se ha invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163 según correspondiere, aumentada esta última en un veinte por ciento.~~

~~El plazo contemplado en el inciso anterior se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador.~~

~~Sin perjuicio del porcentaje señalado en el inciso primero, que se establece como mínimo, si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 160 y el despido fuere además declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, podrá ser aumentada hasta en un cincuenta por ciento.~~

~~Si el juez estableciere que la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato establecidas en los artículos 159 y 160 no ha sido acreditada, de conformidad a lo dispuesto en este artículo, se entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, y habrá derecho a los incrementos legales que corresponda de acuerdo al mérito del proceso.~~

Artículo 168.- El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas:

- a) En un treinta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161;
- b) En un cincuenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 o no se hubiere invocado ninguna causa legal para dicho término;

- c) En un ochenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160.

Si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 160 y el despido fuere además declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, se incrementará en un cien por ciento.

Si el juez estableciere que la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato establecidas en los artículos 159 y 160 no ha sido acreditada, de conformidad a lo dispuesto en este artículo, se entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, y habrá derecho a los incrementos legales que corresponda en conformidad a lo dispuesto en los incisos anteriores.

El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador.

27. Sustituye la letra a) del artículo 169.

Artículo 169.- Si el contrato terminare por aplicación de la causal del inciso primero del artículo 161 de este Código, se observarán las reglas siguientes:

a) *La comunicación que el empleador dirija al trabajador de acuerdo al inciso cuarto del artículo 162, supondrá una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva de aviso previo, en caso de que éste no se haya dado, previstas en los artículos 162, inciso cuarto y 163, incisos primero o segundo, según corresponda.*

Si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador, éste podrá recurrir al mismo tribunal señalado en el artículo anterior, en el mismo plazo allí indicado, para que se ordene y cumpla dicho pago.

El hecho de que el trabajador reciba parcial o totalmente este pago o inste por él del modo previsto en el inciso anterior, importará la aceptación de la causal, sin perjuicio de su derecho a reclamar las diferencias que estime que se le adeuden, y

- a) **La comunicación que el empleador dirija al trabajador de acuerdo al inciso cuarto del artículo 162, supondrá una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva de aviso previo, en caso de que éste no se haya dado, previstas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163, incisos primero o segundo, según corresponda.**

El empleador estará obligado a pagar las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior en un solo acto al momento de extender el finiquito.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las indemnizaciones; en este caso, las cuotas deberán consignar los intereses y reajustes del período. Dicho pacto deberá ser ratificado ante la Inspección del Trabajo. El simple incumplimiento del pacto hará inmediatamente exigible el total de la deuda y será sancionado con multa administrativa.

Si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador, éste podrá recurrir al mismo tribunal señalado en el artículo anterior, en el mismo plazo allí indicado, para que se ordene y cumpla dicho pago, pudiendo el juez en este caso incrementarlas hasta en un 150%, y

- b) Si el trabajador estima que la aplicación de esta causal es improcedente, y no ha hecho aceptación de ella del modo previsto en la letra anterior, podrá recurrir al tribunal mencionado en el artículo precedente, en los mismos términos y con el mismo objeto allí indicado. Si el Tribunal rechazare la reclamación del trabajador, éste sólo tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163 incisos primero o segundo, según corresponda, con el reajuste indicado en el artículo 173, sin intereses.

28. Sustituye en el artículo 170, en su oración final, la expresión "inciso segundo del artículo 168" por "inciso final del artículo 168".

Artículo 170.- Los trabajadores cuyos contratos terminaren en virtud de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 161, que tengan derecho a la indemnización señalada en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, podrán instar por su pago y por la del aviso previo, si fuese el caso, dentro de los sesenta días hábiles contados desde la fecha de la separación, en el caso de que no se les hubiere efectuado dicho pago en la forma indicada en el párrafo segundo de la letra a) del artículo anterior. A dicho plazo le será aplicable lo dispuesto en el ~~inciso segundo del artículo 168~~ **inciso final del artículo 168.**

29.- Reemplaza en el artículo 171, en su inciso primero, las expresiones "veinte" por "cincuenta" y "cincuenta" por "ochenta".

Artículo 171.- Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un ~~veinte~~ **cincuenta** por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ~~cincuenta~~ **ochenta** por ciento.

El trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 162 en la forma y oportunidad allí señalados.

Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste.

30. Intercala artículo 183 bis, nuevo, a continuación del artículo 183. (1)

Artículo 183 bis.- En los casos en que el empleador proporcione capacitación al trabajador menor de 24 años de edad podrá, con el consentimiento del trabajador, imputar el costo directo de ella a las indemnizaciones por término de contrato que pudieren corresponderle, con un límite de 30 días de indemnización.

Cumplida la anualidad del respectivo contrato, y dentro de los siguientes sesenta días, el empleador procederá a liquidar, a efectos de determinar el número de días de indemnización que se imputan, el costo de la capacitación proporcionada, la que entregará al trabajador para su conocimiento. La omisión de esta obligación en la oportunidad indicada, hará inimputable dicho costo a la indemnización que eventualmente le corresponda al trabajador.

Las horas que el trabajador destine a estas actividades de capacitación, se considerarán como parte de la jornada de trabajo y serán imputables a ésta para los efectos de su cómputo y pago.

La capacitación a que se refiere este artículo deberá estar debidamente autorizada por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Esta modalidad anualmente estará limitada a un treinta por ciento de los trabajadores de la empresa, si en ésta trabajan cincuenta o menos trabajadores; a un veinte por ciento si en ella laboran doscientos cuarenta y nueve o menos; y, a un diez por ciento, en aquéllas en que trabajan doscientos cincuenta o más trabajadores. (1)

31. Reemplaza el encabezamiento del artículo 216.

Artículo 216.- ~~Las organizaciones sindicales, se constituirán y denominarán, en consideración a los trabajadores que afilien, del siguiente modo:~~ **Las organizaciones sindicales se constituirán y denominarán en consideración a los trabajadores que afilien. Podrán, entre otras, constituirse las siguientes:**

- a) Sindicato de empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa;
- b) Sindicato interempresa: es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos;
- c) Sindicato de trabajadores independientes: es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno, y
- d) Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios: es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.

(1) **N. del E.:** El artículo 5º transitorio de la Ley Nº 19.759, señala que la modalidad de fomento a la capacitación de jóvenes consagrada en este artículo, sólo podrá llevarse a cabo respecto de aquellos contratos de trabajo que se pacten a partir de la entrada en vigencia de esta ley (1º de diciembre de 2001).

32. Sustituye el artículo 217.

~~Artículo 217.- Este libro y el siguiente no serán aplicables a los funcionarios de las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno a través de dicho Ministerio.~~

Artículo 217.- Los funcionarios de las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno a través de dicho Ministerio podrán constituir organizaciones sindicales en conformidad a las disposiciones de este Libro, sin perjuicio de las normas sobre negociación colectiva contenidas en el Libro siguiente.

33. Reemplaza el artículo 218.

~~Artículo 218.- Para los efectos de este libro y del libro IV, serán ministros de fe, además de los inspectores del trabajo, los notarios públicos, los oficiales del Registro Civil y los funcionarios de la administración del Estado que sean designados en calidad de tales por la Dirección del Trabajo.~~

Artículo 218.- Para los efectos de este Libro III serán ministros de fe, además de los inspectores del trabajo, los notarios públicos, los oficiales del Registro Civil y los funcionarios de la Administración del Estado que sean designados en calidad de tales por la Dirección del Trabajo.

Respecto al acto de constitución del sindicato, los trabajadores deberán decidir quién será el ministro de fe, eligiendo alguno de los señalados en el inciso anterior. En los demás casos en que la ley requiera genéricamente un ministro de fe, tendrán tal calidad los señalados en el inciso primero, y si ésta nada dispusiere, serán ministros de fe quienes el estatuto del sindicato determine.

34. Modifica el artículo 220, del modo siguiente:

- a) Considerar su actual N° 1 como N° 2 y este último, el N° 2, como N° 1, y
- b) En el actual N° 2, que pasa a ser N° 1, elimina las frases "a nivel de la empresa, y, asimismo, cuando, previo acuerdo de las partes, la negociación involucre a más de una empresa"; reemplaza el punto seguido (.) por una coma (,), y consigna con minúscula inicial la palabra "Suscribir".

Artículo 220.- Son fines principales de las organizaciones sindicales:

- 1.-** Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva ~~a nivel de la empresa, y, asimismo, cuando, previo acuerdo de las partes, la negociación involucre a más de una empresa.~~ **S**uscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan;

- 2.- Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios. En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados;
- 3.- Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones;
- 4.- Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo, que tengan por objeto denunciar prácticas desleales. En general, asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección, establecidas en favor de sus afiliados, conjunta o separadamente de los servicios estatales respectivos;
- 5.- Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación;
- 6.- Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados;
- 7.- Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo;
- 8.- Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo además, formular planteamientos y peticiones ante éstos y exigir su pronunciamiento;
- 9.- Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos. Estos servicios pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socio-económicas y otras;
- 10.- Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a instituciones de carácter previsional o de salud, cualquiera sea su naturaleza jurídica y participar en ellas;
- 11.- Propender al mejoramiento del nivel de empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores, y
- 12.- En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley.

35. Agrega incisos tercero, cuarto y quinto, nuevos, en el artículo 221.

Artículo 221.- La constitución de los sindicatos se efectuará en una asamblea que reúna los quórum a que se refieren los artículos 227 y 228 y deberá celebrarse ante un ministro de fe.

En tal asamblea y en votación secreta se aprobarán los estatutos del sindicato y se procederá a elegir su directorio. De la asamblea se levantará acta, en la cual constarán las actuaciones indicadas en el inciso precedente, la nómina de los asistentes, y los nombres y apellidos de los miembros del directorio.

Los trabajadores que concurren a la constitución de un sindicato de empresa, de establecimiento de empresa o de un sindicato interempresa, gozan de fuero laboral desde los diez días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea constitutiva y hasta treinta días de realizada. Este fuero no podrá exceder de 40 días.

Los trabajadores que constituyan un sindicato de trabajadores transitorios o eventuales, gozan del fuero a que se refiere el inciso anterior, hasta el día siguiente de la asamblea constitutiva y se les aplicará a su respecto, lo dispuesto en el inciso final del artículo 243. Este fuero no excederá de 15 días.

Se aplicará a lo establecido en los dos incisos precedentes, lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 238.

36. Intercala en el inciso primero del artículo 224, entre las palabras "sindical" y "gozará", la siguiente frase nueva: "mencionada en el inciso tercero del artículo 235".

Artículo 224.- Desde el momento en que se realice la asamblea constitutiva, los miembros de la directiva sindical **mencionada en el inciso tercero del artículo 235** gozarán del fuero a que se refiere el artículo 243.

No obstante, cesará dicho fuero si no se efectuare el depósito del acta constitutiva dentro del plazo establecido en el artículo 222.

37. Intercala en el inciso primero del artículo 225, entre la expresión "del directorio" y la coma (,) que le sigue, la expresión "y quienes dentro de él gozan de fuero", y reemplaza la expresión "el día hábil laboral siguiente" por "dentro de los tres días hábiles laborales siguientes".

Artículo 225.- El directorio sindical comunicará por escrito a la administración de la empresa, la celebración de la asamblea de constitución y la nómina del directorio **y quienes dentro de él gozan de fuero, dentro de los tres días hábiles laborales siguientes** al de su celebración.

Igualmente, dicha nómina deberá ser comunicada, en la forma y plazo establecido en el inciso anterior, cada vez que se elija el directorio sindical.

En el caso de los sindicatos interempresa, la comunicación a que se refieren los incisos anteriores deberá practicarse a través de carta certificada. Igual comunicación deberá enviarse al empleador cuando se elija al delegado sindical a que se refiere el artículo 229.

38. Reemplaza el artículo 227.

Artículo 227.-~~Para constituir un sindicato en una empresa que tenga más de cincuenta trabajadores, se requerirá de un mínimo de veinticinco trabajadores, que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los que presten servicios en ella.~~

~~Si tiene cincuenta o menos trabajadores podrán constituir sindicato ocho de ellos siempre que representen a lo menos el cincuenta por ciento del total de sus trabajadores.~~

~~Si la empresa tuviere más de un establecimiento, podrán también constituir sindicato los trabajadores de cada uno de ellos, con un mínimo de veinticinco, que representen a lo menos, el cuarenta por ciento de los trabajadores de dicho establecimiento.~~

~~No obstante, cualquiera sea el porcentaje que representen, podrán constituir sindicato doscientos cincuenta o más trabajadores de una misma empresa.~~

Artículo 227.- La constitución de un sindicato en una empresa que tenga más de cincuenta trabajadores, requerirá de un mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los que presten servicios en ella.

No obstante lo anterior, para constituir dicha organización sindical en aquellas empresas en las cuales no exista un sindicato vigente, se requerirá al menos de ocho trabajadores, debiendo completarse el quórum exigido en el inciso anterior, en el plazo máximo de un año, transcurrido el cual caducará su personalidad jurídica, por el solo ministerio de la ley, en el evento de no cumplirse con dicho requisito.

Si la empresa tiene cincuenta trabajadores o menos, podrán constituir sindicato ocho de ellos.

Si la empresa tuviere más de un establecimiento, podrán también constituir sindicato los trabajadores de cada uno de ellos, con un mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos, el treinta por ciento de los trabajadores de dicho establecimiento.

Sin perjuicio de lo anterior, cualquiera sea el porcentaje que representen, podrán constituir sindicato doscientos cincuenta o más trabajadores de una misma empresa.

39. Sustituye el artículo 228.

~~**Artículo 228.-** Para constituir un sindicato interempresa, de trabajadores eventuales o transitorios, o de trabajadores independientes, se requiere del concurso de un mínimo de veinticinco trabajadores:~~

~~Los trabajadores con contrato de plazo fijo o por obra o servicio determinado podrán también afiliarse al sindicato interempresa una vez que éste se encuentre constituido.~~

Artículo 228.- Para constituir un sindicato que no sea de aquellos a que se refiere el artículo anterior, se requerirá del concurso de un mínimo de veinticinco trabajadores para formarlo.

40. Agrega frase y oración al final del artículo 229, sustituyendo el punto final (.) por un punto y coma (;).

Artículo 229.- Los trabajadores de una empresa que estén afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, siempre que sean ocho o más y que no se hubiere elegido a uno de ellos como director del sindicato respectivo, podrán designar de entre ellos a un delegado sindical, el que gozará del fuero a que se refiere el artículo 243 ; **si fueron veinticinco o más trabajadores, elegirán tres delegados sindicales. Con todo, si fueron 25 o más trabajadores y de entre ellos se hubiere elegido como director sindical a dos o uno de ellos, podrán elegir, respectivamente, uno o dos delegados sindicales. Los delegados sindicales gozarán del fuero a que se refiere el artículo 243.**

41. Sustituye el artículo 231.

~~Artículo 231.- El sindicato se regirá por las disposiciones de este Título, su reglamento y los estatutos que aprobare.~~

Artículo 231.- El estatuto del sindicato deberá contemplar los requisitos de afiliación, de desafiliación y los derechos y obligaciones de sus miembros, los requisitos para ser elegido dirigente sindical, los mecanismos de modificación del estatuto o de fusión del sindicato, el régimen disciplinario interno y la clase y denominación de sindicato que lo identifique, que no podrá sugerir el carácter de único o exclusivo.

Las asambleas de socios serán ordinarias y extraordinarias. Las asambleas ordinarias se celebrarán con la frecuencia y en la oportunidad establecidas en los estatutos, y serán citadas por el presidente o quien los estatutos determinen. Las asambleas extraordinarias serán convocadas por el presidente o por el veinte por ciento de los socios.

El estatuto deberá disponer los resguardos para que los socios puedan ejercer su libertad de opinión y su derecho a votar. Podrá el estatuto, además, contener normas de ponderación del voto, cuando afilie a trabajadores no permanentes.

La organización sindical deberá llevar un registro actualizado de sus miembros.

42. Reemplaza el artículo 232.

~~Artículo 232.- Dichos estatutos deberán contemplar, especialmente, los requisitos de afiliación y desafiliación de sus miembros; el ejercicio de los derechos que se reconozcan a sus afiliados, según estén o no al día en el pago de sus cuotas; el nombre y domicilio del sindicato y el área de producción o de servicios a que se adscribe.~~

~~El nombre deberá hacer referencia a la clase de sindicato de que se trate, más una denominación que lo identifique, la cual no podrá sugerir el carácter de único o exclusivo.~~

~~Los estatutos de las organizaciones sindicales en que participen trabajadores no permanentes, podrán contener para ellos normas especiales en relación con la ponderación del voto en caso de elección para designar directores, reformar estatutos y otras materias.~~

Artículo 232.- Los estatutos determinarán los órganos encargados de verificar los procedimientos electorales y los actos que deban realizarse en los que se exprese la voluntad colectiva, sin perjuicio de aquellos actos en que la ley o los propios estatutos requieran la presencia de un ministro de fe de los señalados por el artículo 218. Asimismo, los estatutos establecerán el número de votos a que tiene derecho cada miembro, debiendo resguardarse, en todo caso, el derecho de las minorías. Los estatutos serán públicos.

El estatuto regulará los mecanismos de control y de cuenta anual que el directorio sindical deberá rendir a la asamblea de socios. La cuenta anual, en lo relativo a la administración financiera y contable, deberá contar con el informe de la comisión revisora de cuentas. Deberá, además, disponer expresamente las medidas de garantía de los afiliados de acceso a la información y documentación sindical.

43. Agrega artículo 233 bis, nuevo, a continuación del artículo 233.

Artículo 233 bis.- La asamblea de trabajadores podrá acordar la fusión con otra organización sindical, de conformidad a las normas de este artículo. En tales casos, una vez votada favorablemente la fusión y el nuevo estatuto por cada una de ellas, se procederá a la elección del directorio de la nueva organización dentro de los diez días siguientes a la última asamblea que se celebre. Los bienes y las obligaciones de las organizaciones que se fusionan, pasarán de pleno derecho a la nueva organización. Las actas de las asambleas en que se acuerde la fusión, debidamente autorizadas ante ministro de fe, servirán de título para el traspaso de los bienes.

44. Reemplaza el artículo 235.

Artículo 235.- ~~Los sindicatos serán dirigidos por un director, el que actuará en calidad de presidente, si reúnen menos de veinticinco afiliados; por tres directores, si reúnen de veinticinco a doscientos cuarenta y nueve afiliados; por cinco directores, si reúnen de doscientos cincuenta a novecientos noventa y nueve afiliados; por siete directores, si reúnen de mil a dos mil novecientos noventa y nueve afiliados; y por nueve directores, si reúnen tres mil o más afiliados.—~~

~~El directorio de los sindicatos que reúnan a más de veinticinco trabajadores, elegirá de entre sus miembros, un presidente, un secretario y un tesorero.—~~

~~En los sindicatos interempresa, los directores deberán pertenecer a lo menos a dos empresas distintas.—~~

~~La alteración en el número de afiliados a un sindicato, no hará aumentar o disminuir el número de directores en ejercicio. En todo caso, dicho número deberá ajustarse a lo dispuesto en el inciso primero para la siguiente elección.—~~

~~Los estatutos de los sindicatos constituidos por trabajadores embarcados o gente de mar podrán facultar a cada director sindical para designar un delegado que lo reemplace cuando se encuentre embarcado.—~~

~~Este delegado deberá reunir los requisitos que establece el artículo siguiente y no se aplicarán a su respecto las disposiciones sobre fuero y licencias sindicales.—~~

Artículo 235.- Los sindicatos de empresa que afilien a menos de veinticinco trabajadores, serán dirigidos por un Director, el que actuará en calidad de Presidente y gozará de fuero laboral.

En los demás casos, el directorio estará compuesto por el número de directores que el estatuto establezca.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, sólo gozarán del fuero consagrado en el artículo 243 y de los permisos y licencias establecidos en los artículos 249, 250 y 251, las más altas mayorías relativas que se establecen a continuación, quienes elegirán entre ellos al Presidente, al Secretario y al Tesorero:

- a) Si el sindicato reúne entre veinticinco y doscientos cuarenta y nueve trabajadores, tres directores;
- b) Si el sindicato agrupa entre doscientos cincuenta y novecientos noventa y nueve trabajadores, cinco directores;

- c) Si el sindicato afilia entre mil y dos mil novecientos noventa y nueve trabajadores, siete directores, y
- d) Si el sindicato está formado por tres mil o más trabajadores, nueve directores.

En el caso de los sindicatos de empresa que tengan presencia en dos o más regiones, el número de directores se aumentará en dos, cuando se encontrare en el caso de la letra d), precedente.

El mandato sindical durará no menos de dos años ni más de cuatro y los directores podrán ser reelegidos. El estatuto determinará la forma de reemplazar al director que deje de tener tal calidad por cualquier causa.

Si el número de directores en ejercicio a que hace referencia el inciso tercero de este artículo disminuyere a una cantidad tal, que impidiere el funcionamiento del directorio, deberá procederse a una nueva elección.

Los estatutos de los sindicatos constituidos por trabajadores embarcados o gente de mar, podrán facultar a cada director sindical para designar un delegado que lo reemplace cuando se encuentre embarcado, al que no se aplicarán las normas sobre fuero sindical.

No obstante lo dispuesto en el inciso tercero de este artículo, los directores a que se refiere ese precepto podrán ceder en todo o en parte los permisos que se les reconoce en el artículo 249, a los directores electos que no gozan de dichos permisos. Dicha cesión deberá ser notificada al empleador con al menos tres días hábiles de anticipación al día en que se haga efectivo el uso del permiso a que se refiere la cesión.

45. Reemplaza el artículo 236.

~~Artículo 236.- Para ser director sindical, se requiere cumplir con los requisitos que señalen los respectivos estatutos, los que deberán contemplar, en todo caso, los siguientes: —~~

~~1. Ser mayor de 18 años de edad;—~~

~~2. No haber sido condenado ni hallarse procesado por crimen o simple delito que merezca pena afflictiva. Esta inhabilidad sólo durará el tiempo requerido para prescribir la pena, señalado en el artículo 105 del Código Penal. El plazo de prescripción empezará a correr desde la fecha de la comisión del delito;—~~

~~3. Saber leer y escribir; y—~~

~~4. Tener una antigüedad mínima de seis meses como socio del sindicato, salvo que el mismo tuviere una existencia menor.—~~

Artículo 236.- Para ser elegido o desempeñarse como director sindical o delegado sindical de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 229, se requiere cumplir con los requisitos que señalen los respectivos estatutos.

46. Sustituye el artículo 237.

Artículo 237.- *Para las elecciones de directorio sindical, deberán presentarse candidaturas en la forma, oportunidad y con la publicidad que señalen los estatutos. Si éstos nada dijeren, las candidaturas deberán presentarse por escrito ante el secretario del directorio no antes de quince días ni después de dos días anteriores a la fecha de la elección. En todo caso, el secretario deberá comunicar por escrito al o a los empleadores la circunstancia de haberse presentado una candidatura dentro de los dos días hábiles siguientes a su formalización. Además, dentro del mismo plazo, deberá remitir copia de dicha comunicación, por carta certificada, a la Inspección del Trabajo respectiva.*

Las normas precedentes no se aplicarán a la primera elección de directorio. En este caso, serán considerados candidatos todos los trabajadores que concurran a la asamblea constitutiva y que reúnan los requisitos que este Libro establece para ser director y serán válidos los votos emitidos en favor de cualquiera de ellos.

Resultarán elegidos directores quienes obtengan las más altas mayorías relativas. Si se produjere igualdad de votos, se estará a lo que dispongan los estatutos sindicales y si éstos nada dijeren, a la preferencia que resulte de la antigüedad como socio del sindicato. Si persistiere la igualdad, la preferencia entre los que la hayan obtenido se decidirá por sorteo realizado ante un ministro de fe.

Si resultare elegido un trabajador que no cumpliera los requisitos para ser director sindical, será reemplazado por aquel que haya obtenido la más alta mayoría relativa siguiente, en conformidad a lo dispuesto en el inciso anterior.

La inhabilidad o incompatibilidad, actual o sobreviniente, será calificada de oficio por la Dirección del Trabajo, a más tardar dentro de los noventa días siguientes a la fecha de elección o del hecho que la origine. Sin embargo, en cualquier tiempo podrá calificarla a petición de parte. En todo caso, dicha calificación no afectará los actos válidamente celebrados por el directorio.

El afectado por la calificación señalada en el inciso anterior podrá reclamar de ella ante el Juzgado de Letras del Trabajo respectivo, dentro del plazo de cinco días hábiles contados desde que le sea notificada.

El afectado que haga uso del reclamo previsto en el inciso anterior mantendrá su cargo mientras aquél se encuentre pendiente y cesará en él si la sentencia le es desfavorable.

El tribunal conocerá en la forma señalada en el inciso cuarto del artículo 223.

Lo dispuesto en el inciso cuarto del presente artículo, sólo tendrá lugar si la declaración de inhabilidad se produjere dentro de los 90 días siguientes a la elección.

Artículo 237.- Para la primera elección de directorio, serán candidatos todos los trabajadores que concurran a la asamblea constitutiva y que reúnan los requisitos para ser director sindical.

En las siguientes elecciones de directorio sindical, deberán presentarse candidaturas en la forma, oportunidad y con la publicidad que señalen los estatutos. Si éstos nada dijeren, las candidaturas deberán presentarse por escrito ante el secretario del directorio no antes de quince días ni después de dos días anteriores a la fecha de la elección. En este caso, el secretario deberá comunicar por escrito o mediante carta certificada la circunstancia de haberse presentado una candidatura a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los dos días hábiles siguientes a su formalización.

Resultarán elegidos quienes obtengan las más altas mayorías relativas. En los casos en que se produjere igualdad de votos, se estará a lo que disponga el estatuto y si nada dijere, se procederá sólo respecto de quienes estuvieren en tal situación, a una nueva elección.

47. Reemplaza el artículo 238.

~~**Artículo 238.-** Los trabajadores que sean candidatos al directorio y que reúnan los requisitos para ser elegidos directores sindicales, gozarán del fuero previsto en el inciso primero del artículo 243 desde que se comunique por escrito al empleador o empleadores la fecha en que deba realizarse la elección y hasta esta última. Si la elección se postergare, el goce del fuero cesará el día primitivamente fijado para la elección.~~

~~Esta comunicación deberá darse al empleador o empleadores con una anticipación no superior a quince días contados hacia atrás, desde la fecha de la elección, y de ella deberá remitirse copia, por carta certificada, a la Inspección del Trabajo respectiva.~~

~~El fuero no tendrá lugar cuando no se diere la comunicación a que se refieren los incisos anteriores.~~

~~Lo dispuesto en los incisos precedentes también se aplicará en el caso de elecciones para renovar parcialmente el directorio.~~

~~En una empresa los mismos trabajadores podrán gozar del fuero a que se refiere este artículo sólo dos veces durante cada año calendario.~~

Artículo 238.- Los trabajadores de los sindicatos de empresa, de establecimiento de empresa, interempresa y de trabajadores transitorios o eventuales, que sean candidatos en la forma prescrita en el artículo anterior, gozarán del fuero previsto en el inciso primero del artículo 243, desde que el directorio en ejercicio comunique por escrito al empleador o empleadores y a la Inspección del Trabajo que corresponda, la fecha en que deba realizarse la elección respectiva y hasta esta última. Dicha comunicación deberá practicarse con una anticipación no superior a quince días de aquel en que se efectúe la elección. Si la elección se postergare, el fuero cesará en la fecha en la que debió celebrarse aquélla.

Esta norma se aplicará también en las elecciones que se deban practicar para renovar parcialmente el directorio.

En una misma empresa, los trabajadores podrán gozar del fuero a que se refiere este artículo, sólo dos veces durante cada año calendario.

48. Agrega inciso segundo, nuevo, en el artículo 239.

Artículo 239.- Las votaciones que deban realizarse para elegir o a que dé lugar la censura al directorio, serán secretas y deberán practicarse en presencia de un ministro de fe. El día de la votación no podrá llevarse a efecto asamblea alguna del sindicato respectivo, salvo lo dispuesto en el artículo 221.

El estatuto establecerá los requisitos de antigüedad para la votación de elección y censura del directorio sindical.

49. Deroga el artículo 240.

Artículo 240.- *No se requerirá la presencia de ministro de fe, en los casos exigidos en este Título, cuando se trate de sindicatos de empresa constituidos en aquellas que ocupen menos de veinticinco trabajadores. No obstante, deberá dejarse constancia escrita de lo actuado y remitir una copia a la Inspección del Trabajo, la cual certificará tales circunstancias.*

Artículo 240.- Derogado.

50. Deroga el artículo 241.

Artículo 241.- *Tendrán derecho a voto para designar al directorio todos los trabajadores que se encuentren afiliados al sindicato con una anticipación de, a lo menos, noventa días a la fecha de la elección, salvo lo dispuesto en el artículo 221.*

Si se eligen tres directores, cada trabajador tendrá derecho a dos votos; si se eligen cinco, los votos de cada trabajador serán tres; si se eligen siete, cada trabajador dispondrá de cuatro votos, y si se eligen nueve, cada trabajador dispondrá de cinco votos. Los votos no serán acumulativos.

Sin embargo, cada trabajador tendrá derecho a un voto en la elección del presidente, en los sindicatos que tengan menos de veinticinco afiliados.

Artículo 241.- Derogado.

51. Deroga el artículo 242.

Artículo 242.- *Los directores permanecerán dos años en sus cargos, pudiendo ser reelegidos.*

Los acuerdos del directorio deberán adoptarse por la mayoría absoluta de sus integrantes.

Artículo 242.- Derogado.

52. Elimina oración final en el inciso primero del artículo 243.

Artículo 243.- Los directores sindicales gozarán del fuero laboral establecido en la legislación vigente, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deban hacer abandono del mismo, o por término de la empresa. *Del mismo modo, el fuero no subsistirá en el caso de disolución del sindicato, cuando ésta tenga lugar por aplicación de las letras c) y e) del artículo 295, o de las causales previstas en sus estatutos y siempre que, en este último caso, dichas causales importaren culpa o dolo de los directores sindicales.*

Asimismo, durante el lapso a que se refiere el inciso precedente, el empleador no podrá, salvo caso fortuito o fuerza mayor, ejercer respecto de los directores sindicales las facultades que establece el artículo 12 de este Código.

Las normas de los incisos precedentes se aplicarán a los delegados sindicales.

En las empresas obligadas a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, gozará de fuero, hasta el término de su mandato, uno de los representantes titulares de los trabajadores. El aforado será designado por los propios representantes de los trabajadores en el respectivo Comité y sólo podrá ser reemplazado por otro de los representantes titulares y, en subsidio de éstos, por un suplente, por el resto del mandato, si por cualquier causa cesare en el cargo. La designación deberá ser comunicada por escrito a la administración de la empresa el día laboral siguiente a éste.

Si en una empresa existiese más de un Comité, gozará de este fuero un representante titular en el Comité Paritario Permanente de toda la empresa, si estuviese constituido; y en caso contrario, un representante titular del primer Comité que se hubiese constituido. Además, gozará también de este fuero, un representante titular de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad constituidos en faenas, sucursales o agencias en que trabajen más de doscientas cincuenta personas.

Sin perjuicio de lo señalado en este artículo, tratándose de directores de sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios o de los integrantes aforados de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará, sólo durante la vigencia del respectivo contrato, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

53. Deroga el artículo 245.

~~Artículo 245.- Los miembros de un sindicato que hubieren estado afiliados a otro de la misma empresa no podrán votar en las elecciones o votaciones de censura de directorio que se produzcan dentro del año contado desde su nueva afiliación, salvo que ésta tenga por origen el cambio del trabajador a un establecimiento diferente.~~

Artículo 245.- Derogado.

54. Reemplaza el artículo 246.

~~Artículo 246.- Todas las elecciones de directorio o las votaciones de censura deberán realizarse en un solo acto. En aquellas empresas y organizaciones en que por su naturaleza no sea posible proceder de esa forma, se estará a las normas que determine la Dirección del Trabajo. En todo caso, los escrutinios se realizarán simultáneamente.~~

Artículo 246.- Todas las elecciones de directorio, votaciones de censura y escrutinios de los mismos, deberán realizarse de manera simultánea en la forma que determinen los estatutos. Si éstos nada dicen, se estará a las normas que determine la Dirección del Trabajo.

55. Deroga el artículo 248.

~~**Artículo 248.**—Si un director muere, se incapacita, renuncia o por cualquier causa deja de tener la calidad de tal, sólo se procederá a su reemplazo si tal evento ocurriere antes de seis meses de la fecha en que termine su mandato. El reemplazante será designado, por el tiempo que faltare para completar el período, en la forma que determinen los estatutos.—~~

~~Si el número de directores que quedare fuere tal que impidiere el normal funcionamiento del directorio, éste se renovará en su totalidad en cualquier época y los que resultaren elegidos permanecerán en sus cargos por un período de dos años.—~~

Artículo 248.- Derogado.

56. Deroga el artículo 253.

~~**Artículo 253.**—Las asambleas generales de socios serán ordinarias y extraordinarias.—~~

~~Las asambleas ordinarias se celebrarán en las ocasiones y con la frecuencia establecida en los estatutos, y serán citadas por el presidente o el secretario, o quienes estatutariamente los reemplacen.—~~

Artículo 253.- Derogado.

57. Deroga el artículo 254.

~~**Artículo 254.**—Las asambleas extraordinarias tendrán lugar cada vez que lo exijan las necesidades de la organización y en ellas sólo podrán tomarse acuerdos relacionados con las materias específicas indicadas en los avisos de citación.—~~

~~Sólo en asambleas generales extraordinarias podrá tratarse de la enajenación de bienes raíces, de la modificación de los estatutos y de la disolución de la organización.—~~

~~Las asambleas extraordinarias serán citadas por el presidente, por el directorio, o por el diez por ciento a lo menos de los afiliados a la organización sindical.—~~

Artículo 254.- Derogado.

58. Sustituye, en el inciso quinto del artículo 255, las frases "en la que el capitán, como ministro de fe,", por las siguientes: "en la que, como ministro de fe, quien o quienes determinen los estatutos,".

Artículo 255.- Las reuniones ordinarias o extraordinarias de las organizaciones sindicales se efectuarán en cualquier sede sindical, fuera de las horas de trabajo, y tendrán por objeto tratar entre sus asociados materias concernientes a la respectiva entidad.

Para los efectos de este artículo, se entenderá también por sede sindical todo recinto dentro de la empresa en que habitualmente se reúna la respectiva organización.

Podrán, sin embargo, celebrarse dentro de la jornada de trabajo las reuniones que se programen previamente con el empleador o sus representantes.

En los sindicatos constituidos por gente de mar, las asambleas o votaciones podrán realizarse en los recintos señalados en los incisos anteriores y, en la misma fecha, en las naves en que los trabajadores se encuentren embarcados, a los que podrá citarse mediante avisos comunicados telegráficamente.

Las votaciones que se realicen a bordo de una nave deberán constar en un acta, ~~en la que el capitán,~~
~~como ministro de fe,~~ **en la que, como ministro de fe, quien o quienes determinen los estatutos,** certificará su resultado, el día y hora de su realización, el hecho de haberse recibido la citación correspondiente y la asistencia registrada. Dicha acta será remitida al respectivo sindicato, el que enviará copia de la misma a la Inspección del Trabajo.

59. Reemplaza el inciso segundo del artículo 257.

Artículo 257.- Las organizaciones sindicales podrán adquirir, conservar y enajenar bienes de toda clase y a cualquier título.

~~Para la enajenación de bienes raíces se requerirá el acuerdo favorable de la asamblea extraordinaria, en sesión citada especialmente al efecto, y adoptado en la forma y con los requisitos señalados en el inciso segundo del artículo 233.~~

La enajenación de bienes raíces deberá tratarse en asamblea citada al efecto por la directiva.

60. Reemplaza, en el inciso primero del artículo 258, las palabras "Al directorio" por la expresión "A los directores les".

Artículo 258.- ~~Al directorio~~ **A los directores les** corresponde la administración de los bienes que forman el patrimonio del sindicato.

Los directores responderán en forma solidaria y hasta de la culpa leve, en el ejercicio de tal administración, sin perjuicio de la responsabilidad penal, en su caso.

61. Sustituye, en el inciso tercero del artículo 261, el punto final (.) por una coma (,), y agrega texto a continuación.

Artículo 261.- Los estatutos de la organización determinarán el valor de la cuota sindical ordinaria con que los socios concurrirán a financiarla.

La asamblea del sindicato base fijará, en votación secreta, la cantidad que deberá descontarse de la respectiva cuota ordinaria, como aporte de los afiliados a la o las organizaciones de superior grado a que el sindicato se encuentre afiliado, o vaya a afiliarse. En este último caso, la asamblea será la misma en que haya de resolverse la afiliación a la o las organizaciones de superior grado.

El acuerdo a que se refiere el inciso anterior, significará que el empleador deberá proceder al descuento respectivo y a su depósito en la cuenta corriente o de ahorro de la o las organizaciones de superior grado respectivo , **para lo cual se le deberá enviar copia del acta respectiva. Las copias de dichas actas tendrán mérito ejecutivo cuando estén autorizadas por un notario público o por un inspector del Trabajo. Se presume que el empleador ha practicado los descuentos, por el solo hecho de haber pagado las remuneraciones del trabajador.**

62. Deroga el artículo 264.

Artículo 264.—*Los sindicatos que cuenten con doscientos cincuenta afiliados o más deberán confeccionar anualmente un balance, firmado por un contador.*—

Dicho balance deberá someterse a la aprobación de la asamblea, para lo cual deberá ser publicado previamente en dos lugares visibles del establecimiento o sede sindical.—

Copia del balance aprobado por la asamblea se enviará a la Inspección del Trabajo.—

Los sindicatos que tengan menos de doscientos cincuenta afiliados, sólo deberán llevar un libro de ingresos y egresos y uno de inventario; no estarán obligados a la confección del balance.—

Lo prescrito en los incisos anteriores no obsta a las funciones que correspondan a la comisión revisora de cuentas que deberán establecer los estatutos.—

Artículo 264.- Derogado.

63. Deroga el artículo 265.

Artículo 265.—*Los libros de actas y de contabilidad del sindicato deberán llevarse permanentemente al día, y tendrán acceso a ellos los afiliados y la Dirección del Trabajo, la que tendrá la más amplia facultad inspectiva, que podrá ejercer de oficio o a petición de parte.*—

Las directivas de las organizaciones sindicales deberán presentar los antecedentes de carácter económico, financiero, contable o patrimonial que requiera la Dirección del Trabajo o exijan las leyes o reglamentos. Si el directorio no diere cumplimiento al requerimiento formulado por dicho Servicio dentro del plazo que éste le otorgue, el que no podrá ser inferior a treinta días, se aplicará la sanción establecida en el artículo 300.—

Sin perjuicio de lo anterior, si las irregularidades revistieren carácter delictual, la Dirección del Trabajo deberá denunciar los hechos ante la justicia ordinaria.—

A solicitud de, a lo menos, un 25% de los socios, que se encuentren al día en sus cuotas, deberá practicarse una auditoría externa.—

Artículo 265.- Derogado.

64. Reemplaza el artículo 266. (1)

Artículo 266.—*Se entiende por federación la unión de tres o más sindicatos y por confederación la unión de cinco o más federaciones o de 20 o más sindicatos. La unión de 20 o más sindicatos podrá dar origen a una federación o confederación, indistintamente.*—

Artículo 266.- Se entiende por federación la unión de tres o más sindicatos, y por confederación, la unión de tres o más federaciones o de veinte o más sindicatos. (1)

(1) **N. del E.:** El artículo 7º transitorio de la Ley Nº 19.759, establece que no obstante lo dispuesto en este artículo, en la forma modificada por esa misma ley, los sindicatos afiliados a confederaciones sindicales a la fecha de publicación de esta ley, podrán mantener su afiliación a ellas.

65. Agrega inciso segundo, nuevo en el artículo 267.

Artículo 267.- Sin perjuicio de las finalidades que el artículo 220 reconoce a las organizaciones sindicales, las federaciones o confederaciones podrán prestar asistencia y asesoría a las organizaciones de inferior grado que agrupen.

Las federaciones sindicales podrán establecer en sus estatutos, que pasan a tener la calidad de beneficiarios de las acciones que desarrolle la organización en solidaridad, formación profesional y empleo y por el período de tiempo que se establezca, los trabajadores que dejen de tener tal calidad y que hayan sido socios a la fecha de la terminación de los servicios, de una de sus organizaciones de base.

66. Elimina en el inciso primero del artículo 268, las palabras "o confederación".

Artículo 268.- La participación de un sindicato en la constitución de una federación ~~o confederación,~~ y la afiliación a ellas o la desafiliación de las mismas, deberán ser acordadas por la mayoría absoluta de sus afiliados, mediante votación secreta y en presencia de un ministro de fe.

El directorio deberá citar a los asociados a votación con tres días hábiles de anticipación a lo menos.

Previo a la decisión de los trabajadores afiliados, el directorio del sindicato deberá informarles acerca del contenido del proyecto de estatutos de la organización de superior grado que se propone constituir o de los estatutos de la organización a que se propone afiliarse, según el caso, y del monto de las cotizaciones que el sindicato deberá efectuar a ella. Del mismo modo, si se tratare de afiliarse a una federación, deberá informárseles acerca de si se encuentra afiliada o no a una confederación o central y, en caso de estarlo, la individualización de éstas.

Las asambleas de las federaciones y confederaciones estarán constituidas por los dirigentes de las organizaciones afiliadas, los que votarán de conformidad a lo dispuesto en el artículo 270.

En la asamblea constitutiva de las federaciones y confederaciones deberá dejarse constancia de que el directorio de estas organizaciones de superior grado se entenderá facultado para introducir a los estatutos todas las modificaciones que requiera la Inspección del Trabajo, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 223.

La participación de una federación en la constitución de una confederación y la afiliación a ella o la desafiliación de la misma, deberán acordarse por la mayoría de los sindicatos base, los que se pronunciarán conforme a lo dispuesto en los incisos primero a tercero de este artículo.

67. Agrega, en el inciso final del artículo 269, después de los términos "artículo 223", la expresión "con excepción de su inciso primero", precedida de una coma (,).

Artículo 269.- En la asamblea de constitución de una federación o confederación se aprobarán los estatutos y se elegirá al directorio.

De la asamblea se levantará acta en la cual constarán las actuaciones indicadas en el inciso precedente, la nómina de los asistentes y los nombres y apellidos de los miembros del directorio.

El directorio así elegido deberá depositar en la Inspección del Trabajo respectiva, copia del acta de constitución de la federación o confederación y de los estatutos, dentro del plazo de quince días contados desde la asamblea constituyente. La Inspección mencionada procederá a inscribir a la organización en el registro de federaciones o confederaciones que llevará al efecto.

El registro se entenderá practicado y la federación o confederación adquirirá personalidad jurídica desde el momento del depósito a que se refiere el inciso anterior.

Respecto de las federaciones y confederaciones se seguirán las mismas normas establecidas en el artículo 223, **con excepción de su inciso primero.**

68. Deroga el artículo 271.

~~Artículo 271.- Las federaciones y confederaciones se registrarán, además, en cuanto les sean aplicables, por las normas que regulan los sindicatos de base.~~

Artículo 271.- Derogado.

69. Deroga el artículo 275.

~~Artículo 275.- Las federaciones y confederaciones deberán confeccionar una vez al año un balance general firmado por un contador, el que deberá someterse a la aprobación de la asamblea y, una vez aprobado, enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.~~

~~Lo dispuesto en el inciso anterior no obsta a las funciones que correspondan a la comisión revisora de cuentas y a sus atribuciones, que siempre deberán contemplar los estatutos.~~

~~Será aplicable a las federaciones, confederaciones y centrales lo dispuesto en el inciso final del artículo 265.~~

Artículo 275.- Derogado.

70. Elimina, en el N° 2 del artículo 284, la expresión "como por ejemplo:" y los siete párrafos que le siguen, reemplazando la coma (,) que antecede a dicha expresión por un punto final (.).

Artículo 284.- Son finalidades de las centrales sindicales:

- 1) Representar los intereses generales de los trabajadores de las organizaciones afiliadas ante los poderes públicos y las organizaciones empresariales del país. En el nivel internacional esta función se extenderá a organismos sindicales, empresariales, gubernamentales y no gubernamentales y, especialmente, a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y demás organismos del sistema de Naciones Unidas.
- 2) Participar en organismos estatales o no estatales de carácter nacional, regional, sectorial o profesional, y abocarse a todo otro objetivo o finalidad que señalen sus estatutos que no sea contrario a la Constitución Política de la República o a la legislación vigente y que se inserte dentro de los fines propios y necesidades de las organizaciones de base, ~~como por ejemplo.~~

~~- Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social y denunciar sus infracciones ante las autoridades correspondientes;~~

~~- Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana integral y proporcionarles recreación;~~

- Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados;
- Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y prevención de enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios;
- Constituir mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos. Estos servicios pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socioeconómica y otras;
- Concurrir a la constitución y participar en instituciones de carácter previsional, cualesquiera sea la naturaleza jurídica de éstas, y
- Propender al mejoramiento del nivel de empleo.

71. Deroga el artículo 285.

Artículo 285.- ~~Las centrales sindicales podrán constituir libremente organizaciones internacionales de trabajadores o afiliarse a ellas, en la forma que lo determinen los respectivos estatutos. Estos deberán señalar la manera como las organizaciones afiliadas deberán conocer previamente los estatutos y las obligaciones económicas o de otra naturaleza que resulten de tal constitución o afiliación.~~

Artículo 285.- Derogado.

72. Agrega inciso segundo, nuevo, en el artículo 286, pasando el actual inciso segundo a ser inciso tercero.

Artículo 286.- El financiamiento de las centrales sindicales provendrá de las organizaciones afiliadas, de los asociados a éstas, en los montos y porcentajes que fijen sus estatutos, y de las demás fuentes que consulten éstos en conformidad a la ley.

Las cotizaciones a las centrales sindicales se descontarán y enterarán directamente a ellas, en los términos previstos en el artículo 261.

La administración y disposición de estos recursos deberá reflejarse en la contabilidad correspondiente, de acuerdo a las normas establecidas en este Código.

73. Reemplaza el artículo 287.

Artículo 287.- ~~Las centrales sindicales se disolverán:~~

- a) ~~Por acuerdo adoptado por la mayoría absoluta de sus organizaciones afiliadas, en asamblea efectuada con las formalidades establecidas en el inciso segundo del artículo 278;~~
- b) ~~Por alguna de las causales de disolución previstas en sus estatutos, y~~
- c) ~~En caso que el total de las organizaciones integrantes represente, por un lapso superior a seis meses, un número inferior de trabajadores afiliados que los requeridos para su constitución.~~

~~La disolución podrá ser solicitada por cualquiera de las organizaciones afiliadas. Además, la Dirección del Trabajo tendrá la obligación de solicitarla respecto de la causal prevista en la letra c).~~

~~En caso de disolución, el patrimonio de la central sindical se destinará al beneficiario que señalen sus estatutos, el cual deberá ser una persona jurídica que no persiga fines de lucro; y si éstos nada dijeren su destino será decidido por el Presidente de la República. La resolución judicial que declare la disolución nombrará al liquidador que los estatutos designen. A falta de éste, la Dirección del Trabajo asumirá esta función.~~

Artículo 287.- Las centrales sindicales se disolverán por las mismas causales establecidas con respecto a las organizaciones sindicales.

74. Reemplaza el artículo 288.

~~Artículo 288.- En todo lo que no sea contrario o incompatible con este capítulo, se aplicará a las centrales sindicales las demás normas contenidas en el presente Libro.~~

Artículo 288.- En todo lo que no sea contrario a las normas especiales que las rigen, se aplicará a las federaciones, confederaciones y centrales, las normas establecidas respecto a los sindicatos, contenidas en este Libro III.

75. Modifica el artículo 289, del modo siguiente:

- a) Suprime en la letra a) la frase: "o a proporcionarles la información necesaria para el cabal cumplimiento de sus obligaciones";
- b) Intercala letra b), nueva, pasando las actuales letras b), c), d), e) y f), a ser c), d), e), f) y g), respectivamente, y
- c) Sustituye la letra f), que pasa a ser letra g).

Artículo 289.- Serán consideradas prácticas desleales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical.

Incorre especialmente en esta infracción:

- a) El que obstaculice la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores negándose injustificadamente a recibir a sus dirigentes ~~o a proporcionarles la información necesaria para el cabal cumplimiento de sus obligaciones;~~ ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o de beneficios, o del cierre de la empresa, establecimiento o faena, en caso de acordarse la constitución de un sindicato; el que maliciosamente ejecutare actos tendientes a alterar el quórum de un sindicato.

Las conductas a que alude esta letra se considerarán también prácticas desleales cuando se refieran a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad o a sus integrantes;

b) El que se niegue a proporcionar a los dirigentes del o de los sindicatos base la información a que se refieren los incisos quinto y sexto del artículo 315;

~~b)~~ **c)** El que ofrezca u otorgue beneficios especiales con el fin exclusivo de desestimular la formación de un sindicato;

~~c)~~ **d)** El que realice alguna de las acciones indicadas en las letras precedentes, a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente;

~~d)~~ **e)** El que ejecute actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones;

~~e)~~ **f)** El que ejerza discriminaciones indebidas entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar o desestimular la afiliación o desafiación sindical, y

~~f) El que aplique las estipulaciones de un contrato colectivo a los trabajadores a que se refiere el artículo 346 sin efectuar el descuento a que dicha disposición alude.~~

~~f)~~ **g)** **El que aplique las estipulaciones de un contrato o convenio colectivo a los trabajadores a que se refiere el artículo 346, sin efectuar el descuento o la entrega al sindicato de lo descontado según dicha norma dispone.**

76. Introduce las siguientes modificaciones al artículo 292:

- a) Sustituye en su inciso primero la expresión "una unidad tributaria mensual a diez unidades tributarias anuales", por la expresión "diez a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales";
- b) Sustituye en su inciso tercero, la coma (,) ubicada a continuación de la expresión "Juzgados de Letras del Trabajo" por un punto final (.), suprimiendo el texto que sigue; y,
- c) Reemplaza los incisos cuarto, quinto y sexto.

Artículo 292.- Las prácticas antisindicales o desleales serán sancionadas con multas de ~~una unidad tributaria mensual a diez unidades tributarias anuales~~ **diez a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales**, teniéndose en cuenta para determinar su cuantía la gravedad de la infracción y la circunstancia de tratarse o no de una reiteración.

Las multas a que se refiere el inciso anterior serán a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo. ~~, los que conocerán de las reclamaciones en única instancia, sin forma de juicio, y con los antecedentes que le proporcionen las partes o con los que recabe de oficio.~~

~~El juez deberá pedir un informe de fiscalización a la respectiva Dirección Regional del Trabajo. Los hechos constatados de los que dé cuenta dicho informe, constituirán presunción legal, con arreglo al inciso final del artículo 23 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y~~

~~Previsión Social. Este informe deberá evacuarse dentro del plazo de treinta días hábiles, contado desde su despacho por el tribunal. Vencido el plazo sin que se haya recibido el señalado informe, el juez podrá prescindir de él.~~

~~Una vez recibido el informe a que se refiere el inciso anterior o vencido el plazo para evacuarlo, si el Juez lo estima necesario abrirá un período de prueba de diez días, la que apreciará en conciencia.~~

~~Además, deberá disponer que se subsanen o enmienden los actos que constituyen prácticas desleales, salvo los que importen la terminación del contrato de trabajo, en cuyo caso, sin perjuicio de aplicarse las normas que regulan la materia, se deberá imponer una multa no inferior a una unidad tributaria anual.~~

La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente, los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales de los cuales tome conocimiento, y acompañará a dicha denuncia, el informe de fiscalización correspondiente. Los hechos constatados de que dé cuenta dicho informe, constituirán presunción legal de veracidad, con arreglo al inciso final del artículo 23 del Decreto con Fuerza de Ley Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Asimismo, la Inspección podrá hacerse parte en el juicio que por esta causa se entable.

Sin perjuicio de lo anterior, cualquier interesado podrá denunciar conductas antisindicales o desleales y hacerse parte en el proceso. Las partes podrán comparecer personalmente, sin necesidad de patrocinio de abogado.

Recibida la denuncia, el juez citará a declarar al denunciado, ordenándole acompañar todos los antecedentes que estime necesarios para resolver. Citará también a la misma audiencia al denunciante y a los presuntamente afectados, para que expongan lo que estimen conveniente acerca de los hechos denunciados.

La citación se efectuará por carta certificada, dirigida a los domicilios que figuren en el informe de fiscalización y se entenderá practicada en el plazo a que se refiere el artículo 478 bis.

La referida audiencia deberá realizarse en una fecha no anterior al quinto ni posterior al décimo día siguiente a la fecha de la citación. Con el mérito del informe de fiscalización, de lo expuesto por los citados y de las demás pruebas acompañadas al proceso, las que apreciará en conciencia, el juez dictará sentencia en la misma audiencia o dentro de tercero día.

Si la práctica antisindical hubiere implicado el despido de un trabajador respecto de quien se haya acreditado que se encuentra amparado por el fuero establecido en los artículos 221, 224, 229, 238, 243 y 309, el Juez, en su primera resolución dispondrá, de oficio o a petición de parte, la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 174, en lo pertinente.

Si la sentencia da por establecida la práctica antisindical o desleal, además, dispondrá que se subsanen o enmienden los actos que constituyen dicha práctica; el pago de la multa a que se refiere este artículo, fijando su monto, y que se reincorpore en forma inmediata a los trabajadores sujetos a fuero laboral separados de sus funciones, si esto no se hubiere efectuado antes.

Copia de esta sentencia, deberá remitirse a la Dirección del Trabajo, para su registro.

77. Sustituye el artículo 294.

~~**Artículo 294.-** Cualquier interesado podrá denunciar conductas antisindicales o desleales. Una vez recibida la denuncia, el Juzgado de Letras del Trabajo seguirá conociendo de oficio hasta agotar la investigación y dictar sentencia. La Inspección del Trabajo y cualquiera organización sindical interesada podrán ser parte en las reclamaciones a que den lugar las infracciones de las normas de este Capítulo. Las partes podrán comparecer personalmente, sin necesidad de patrocinio de abogado.~~

~~La Dirección del Trabajo deberá llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas antisindicales o desleales, debiendo publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras que sean reincidentes. Para este efecto, el tribunal enviará a la Dirección del Trabajo copia de los fallos respectivos.~~

Artículo 294.- Si una o más de las prácticas antisindicales o desleales establecidas en este Libro o en el Título VIII del Libro IV, han implicado el despido de trabajadores no amparados por fuero laboral, éste no producirá efecto alguno.

El trabajador deberá intentar la acción correspondiente dentro del plazo a que se refiere el artículo 168.

El trabajador podrá optar entre la reincorporación decretada por el tribunal o el derecho a la indemnización establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a tres meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

En caso de optar por la indemnización a que se refiere el inciso anterior, ésta será fijada incidentalmente por el tribunal que conozca de la causa.

El juez de la causa, en estos procesos, deberá requerir el informe de fiscalización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 292.

78. Agrega artículo 294 bis, nuevo, a continuación del artículo 294.

Artículo 294 bis.- La Dirección del Trabajo deberá llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas antisindicales o desleales, debiendo publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras. Para este efecto, el tribunal enviará a la Dirección del Trabajo copia de los fallos respectivos.

79. Reemplaza el artículo 295.

~~**Artículo 295.-** La disolución de una organización sindical podrá ser solicitada por cualquiera de sus socios; por la Dirección del Trabajo, en el caso de las letras c), d) y e) de este artículo; y por el empleador, en el caso de la letra c) de este artículo, y se producirá:~~

~~a) Por acuerdo adoptado por la mayoría absoluta de sus afiliados, en asamblea efectuada con las formalidades establecidas por el artículo 254;~~

~~b) Por incurrir en alguna de las causales de disolución previstas en sus estatutos;~~

- c) *Por incumplimiento grave de las disposiciones legales o reglamentarias;—*
- d) *Por haber disminuido los socios a un número inferior al requerido para su constitución durante un lapso de seis meses, salvo que en ese período se modificaren sus estatutos, adecuándolos a los que deben regir para una organización de un inferior número, si fuere procedente;—*
- e) *Por haber estado en receso durante un período superior a un año; y —*
- f) *Por el solo hecho de extinguirse la empresa, en los sindicatos de empresa. —*

Artículo 295.- Las organizaciones sindicales no estarán sujetas a disolución o suspensión administrativa.

La disolución de una organización sindical, no afectará las obligaciones y derechos emanados que les correspondan a sus afiliados, en virtud de contratos o convenios colectivos suscritos por ella o por fallos arbitrales que le sean aplicables.

80. Sustituye el artículo 296.

~~**Artículo 296.-** La disolución del sindicato no afecta las obligaciones y derechos emanados de contratos o convenios colectivos o los contenidos en fallos arbitrales, que correspondan a los miembros de él.~~

Artículo 296.- La disolución de una organización sindical procederá por el acuerdo de la mayoría absoluta de sus afiliados, celebrado en asamblea extraordinaria y citada con la anticipación establecida en su estatuto. Dicho acuerdo se registrará en la Inspección del Trabajo que corresponda.

81. Sustituye el inciso primero del artículo 297.

~~**Artículo 297.-** La disolución de un sindicato, federación o confederación deberá ser declarada por el Juez de Letras del Trabajo de la jurisdicción en que tenga su domicilio la organización sindical.~~ **También procederá la disolución de una organización sindical, por incumplimiento grave de las obligaciones que le impone la ley o por haber dejado de cumplir con los requisitos necesarios para su constitución, declarado por sentencia del Tribunal del Trabajo de la jurisdicción en que tenga su domicilio la respectiva organización, a solicitud fundada de la Dirección del Trabajo o por cualquiera de sus socios.**

El Juez conocerá y fallará en única instancia, sin forma de juicio, con los antecedentes que proporcione en su presentación el solicitante, oyendo al directorio de la organización respectiva, o en su rebeldía. Si lo estima necesario abrirá un período de prueba de diez días, la que apreciará en conciencia. La sentencia deberá dictarse dentro de quince días desde que se haya notificado al presidente de la organización o a quien estatutariamente lo reemplace o desde el término del período probatorio.

La notificación al presidente de la organización sindical se hará por cédula, entregando copia íntegra de la presentación en el domicilio que tenga registrado en la Inspección del Trabajo.

La sentencia que declare disuelta la organización sindical deberá ser comunicada por el Juez a la Inspección del Trabajo respectiva, la que deberá proceder a eliminar a aquella del registro correspondiente.

82. Deroga el Capítulo XI del Título I del Libro III.

**Capítulo XI
DE LA FISCALIZACION DE LAS ORGANIZACIONES
SINDICALES Y DE LAS SANCIONES**

~~Artículo 299.- Las organizaciones sindicales estarán sujetas a la fiscalización de la Dirección del Trabajo y deberán proporcionarle los antecedentes que les solicite.~~

Artículo 299.- Derogado.

~~Artículo 300.- Las infracciones a este Título que no tengan señalada una sanción especial, se penarán con multas a beneficio fiscal de un cuarto a diez unidades tributarias mensuales, que se duplicarán en caso de reincidencia dentro de un período no superior a seis meses.~~

~~Esta multa será aplicada por la Dirección del Trabajo y de ella podrá reclamarse ante los Juzgados de Letras del Trabajo, conforme al procedimiento establecido en el título II del libro V de este Código.~~

~~Los directores responderán personalmente del pago o reembolso de las multas por las infracciones en que incurrieren.~~

Artículo 300.- Derogado.

~~Artículo 301.- Las organizaciones sindicales deberán llevar un libro de registro de socios e informar anualmente el número actual de éstos y las organizaciones de superior grado a que se encuentren afiliadas, a la respectiva Inspección del Trabajo, entre el primero de marzo y el quince de abril de cada año.~~

~~Las federaciones y confederaciones deberán remitir a la Dirección del Trabajo la nómina de sus organizaciones dentro del plazo indicado en el inciso anterior.~~

Artículo 301.- Derogado.

83. Sustituye el artículo 309.

~~Artículo 309.- Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva gozarán del fuero establecido en la legislación vigente, desde los diez días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta la suscripción de este último, o hasta la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se dicte.~~

Artículo 309.- Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva gozarán del fuero establecido en la legislación vigente, desde los diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este último, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado.

Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores sujetos a plazo fijo, cuando dicho plazo expire dentro del período a que se refiere el inciso anterior.

84. Sustituye el artículo 313.

~~Artículo 313.- Para los efectos de lo previsto en este Libro, serán ministros de fe los señalados en el artículo 218.~~

Artículo 313.- Para los efectos previstos en este Libro IV serán ministros de fe los inspectores del Trabajo, los notarios públicos, los oficiales del Registro Civil y los funcionarios de la Administración del Estado que sean designados en calidad de tales por la Dirección del Trabajo.

85. Sustituye el artículo 314.

~~Artículo 314.- Sin perjuicio del procedimiento de negociación colectiva reglada, con acuerdo previo de las partes, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse, entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales o grupos de trabajadores, cualquiera sea el número de sus integrantes, negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios, aplicables a una o más empresas, predios, obras o establecimientos por un tiempo determinado.~~

~~Los sindicatos o grupos de trabajadores eventuales o transitorios podrán pactar con uno o más empleadores, condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para determinadas obras o faenas transitorias o de temporada.~~

~~Estas negociaciones no se sujetarán a las normas procesales previstas para la negociación colectiva reglada ni darán lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que se señalan en este Código.~~

~~Los instrumentos colectivos que se suscriban se denominarán convenios colectivos y tendrán los mismos efectos que los contratos colectivos, sin perjuicio de las normas especiales a que se refiere el artículo 351.~~

Artículo 314.- Sin perjuicio del procedimiento de negociación colectiva reglada, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado.

Los sindicatos de trabajadores transitorios o eventuales podrán pactar con uno o más empleadores, condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para determinadas obras o faenas transitorias o de temporada.

86. Intercala los artículos 314 bis; 314 bis A; 314 bis B y 314 bis C, nuevos, después del artículo 314.

Artículo 314 bis.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, tratándose de grupos de trabajadores que se unan para negociar, deberán observarse las siguientes normas mínimas de procedimiento:

a) Deberá tratarse de grupos de ocho o más trabajadores.

- b) Los trabajadores serán representados por una comisión negociadora, de no menos de tres integrantes ni más de cinco, elegida por los involucrados en votación secreta celebrada ante un inspector del Trabajo.
- c) El empleador estará obligado a dar respuesta a la presentación hecha por los trabajadores dentro del plazo de 15 días. Si así no lo hiciere, se aplicará la multa prevista en el artículo 477;
- d) La aprobación de la propuesta final del empleador deberá ser prestada por los trabajadores involucrados en votación secreta celebrada ante un inspector del Trabajo.

Si se suscribiere un instrumento sin sujeción a estas normas mínimas de procedimiento, éste tendrá la naturaleza de contrato individual de trabajo y no producirá el efecto de un convenio colectivo.

Con todo, si en una empresa se ha suscrito un convenio colectivo, ello no obstará para que los restantes trabajadores puedan presentar proyectos de contrato colectivo, de conformidad al artículo 317.

Artículo 314 bis A.- El sindicato que agrupe a trabajadores agrícolas de temporada, tendrá la facultad de presentar a el o a los respectivos empleadores, un proyecto de convenio colectivo al que deberán dar respuesta dentro del plazo de 15 días desde la recepción del respectivo proyecto de convenio.

Si la respuesta antes indicada no se verifica, la Inspección del Trabajo a solicitud del sindicato, podrá apercibirlo dentro de los 5 días siguientes a la fecha de esta solicitud, a fin de que la respuesta sea entregada, bajo apercibimiento de la sanción prevista en el artículo 477. La respuesta negativa del empleador, sólo habilita al sindicato para presentar un nuevo proyecto en la siguiente temporada.

La negociación directa deberá finalizar, con una antelación no inferior a 30 días al de inicio de las labores agrícolas de temporada.

Artículo 314 bis B.- Se podrán convenir en la negociación a que se refiere el artículo anterior, normas comunes de trabajo y remuneraciones incluyéndose especialmente entre aquéllas, las relativas a prevención de riesgos, higiene y seguridad; distribución de la jornada de trabajo; normas sobre alimentación, traslado, habitación y salas cunas.

Será también objeto especial de esta negociación:

- a) Acordar normas sobre remuneraciones mínimas, que regirán para los trabajadores afiliados al sindicato, y
- b) Pactar las formas y modalidades bajo las cuales se cumplirán las condiciones de trabajo y empleo convenidas.

Podrá también, si lo acordaren las partes, pactarse la contratación futura de un número o porcentaje de los trabajadores involucrados en la negociación.

Las estipulaciones de estos convenios, se tendrán como parte integrante de los contratos individuales que se celebren durante su vigencia con quienes se encuentren afiliados al sindicato y tendrán el plazo de duración que le fijen las partes, que no podrá ser inferior a la respectiva temporada.

Artículo 314 bis C.- Las negociaciones de que tratan los artículos 314, 314 bis, 314 bis A y 314 bis B no se sujetarán a las normas procesales previstas para la negociación colectiva reglada, ni darán lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que para ésta se señalan en este Código.

Los instrumentos colectivos que se suscriban se denominarán convenios colectivos y tendrán los mismos efectos que los contratos colectivos, sin perjuicio de las normas especiales a que se refiere el artículo 351.

87. Agrega incisos quinto y sexto, nuevos, al artículo 315.

Artículo 315.- La negociación colectiva se iniciará con la presentación de un proyecto de contrato colectivo por parte del o los sindicatos o grupos negociadores de la respectiva empresa.

Todo sindicato de empresa o de un establecimiento de ella, podrá presentar un proyecto de contrato colectivo.

Podrán presentar proyectos de contrato colectivo en una empresa o en un establecimiento de ella, los grupos de trabajadores que reúnan, a lo menos, los mismos quórum y porcentajes requeridos para la constitución de un sindicato de empresa o el de un establecimiento de ella. Estos quórum y porcentajes se entenderán referidos al total de los trabajadores facultados para negociar colectivamente, que laboren en la empresa o predio o en el establecimiento, según el caso.

Todas las negociaciones entre un empleador y los distintos sindicatos de empresa o grupos de trabajadores, deberán tener lugar durante un mismo período, salvo acuerdo de las partes. Se entenderá que lo hay si el empleador no hiciese uso de la facultad señalada en el artículo 318.

Todo sindicato o grupo negociador de empresa podrá solicitar del empleador dentro de los tres meses anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo vigente, los antecedentes indispensables para preparar el proyecto de contrato colectivo. Para el empleador será obligatorio entregar, a lo menos, los balances de los dos años inmediatamente anteriores, salvo que la empresa tuviere una existencia menor, en cuyo caso la obligación se reducirá al tiempo de existencia de ella; la información financiera necesaria para la confección del proyecto referida a los meses del año en ejercicio y los costos globales de mano de obra del mismo período. Asimismo, el empleador entregará la información pertinente que incida en la política futura de inversiones de la empresa, siempre que no sea considerada por aquél como confidencial.

Si en la empresa no existiere contrato colectivo vigente, tales antecedentes pueden ser solicitados en cualquier momento.

88. Modifica el inciso primero del artículo 320 de la siguiente forma:

- a) Reemplaza la frase "Si el empleador comunicare" por "El empleador deberá comunicar", y la coma (,) que sigue a la palabra "colectivo" por la conjunción "y", y
- b) Agrega entre el vocablo "Libro" y el punto final (.), lo siguiente: "o adherir al proyecto presentado".

Artículo 320.- ~~Si el empleador comunicare~~ **El empleador deberá comunicar** a todos los demás trabajadores de la empresa la circunstancia de haberse presentado un proyecto de contrato colectivo ⁷ y éstos tendrán un plazo de treinta días contados desde la fecha de la comunicación para presentar proyectos en la forma y condiciones establecidas en este Libro **o adherir al proyecto presentado**.

El último día del plazo establecido en el inciso anterior se entenderá como fecha de presentación de todos los proyectos, para los efectos del cómputo de los plazos que establece este Libro, destinados a dar respuesta e iniciar las negociaciones.

89. Agrega incisos segundo y tercero, nuevos, al artículo 327.

Artículo 327.- Además de los miembros de la comisión negociadora y de los apoderados del empleador, podrán asistir al desarrollo de las negociaciones los asesores que designen las partes, los que no podrán exceder de tres por cada una de ellas.

En las negociaciones en que la comisión negociadora laboral sean las directivas de uno o más sindicatos, podrá asistir como asesor de éstas, y por derecho propio, un dirigente de la federación o confederación a que se encuentren adheridas, sin que su participación se compute para los efectos del límite establecido en el inciso precedente.

Tratándose de un grupo negociador de trabajadores que pertenezcan a un sindicato interempresa, podrá asistir a las negociaciones como asesor de aquéllos, y por derecho propio, un dirigente del sindicato, también sin que su participación sea computable para el límite establecido en el inciso primero del presente artículo.

90. Modifica el artículo 329, de la siguiente manera:

- a) Intercala, en su inciso primero, entre la palabra "invoque" y el punto final (.), lo siguiente: ", siendo obligatorio como mínimo adjuntar copia de los documentos señalados en el inciso quinto del artículo 315, cuando dichos antecedentes no se hubieren entregado anteriormente", y
- b) Sustituye su inciso segundo.

Artículo 329.- El empleador deberá dar respuesta por escrito a la comisión negociadora, en forma de un proyecto de contrato colectivo que deberá contener todas las cláusulas de su proposición. En esta respuesta el empleador podrá formular las observaciones que le merezca el proyecto y deberá pronunciarse sobre todas las proposiciones de los trabajadores así como señalar el fundamento de su respuesta. Acompañará, además, los antecedentes necesarios para justificar las circunstancias económicas y demás pertinentes que invoque, **siendo obligatorio como mínimo adjuntar copia de los documentos señalados en el inciso quinto del artículo 315, cuando dichos antecedentes no se hubieren entregado anteriormente.**

~~El empleador dará respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro de los diez días siguientes a su presentación. Este plazo será de quince días contados desde igual fecha, si la negociación afectare a doscientos cincuenta trabajadores o más, o si comprendiere dos o más proyectos de contrato presentados en un mismo período de negociación. Las partes, de común acuerdo, podrán prorrogar estos plazos por el término que estimen necesario.~~

El empleador dará respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro de los quince días siguientes a su presentación. Las partes, de común acuerdo, podrán prorrogar este plazo por el término que estimen necesario.

91. Elimina oración final en el último inciso del artículo 331.

Artículo 331.- Recibida la respuesta del empleador, la comisión negociadora podrá reclamar de las observaciones formuladas por éste, y de las que le merezca la respuesta, por no ajustarse éstas a las disposiciones del presente Código.

La reclamación deberá formularse ante la Inspección del Trabajo dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha de recepción de la respuesta. La Inspección del Trabajo tendrá igual plazo para pronunciarse, contado desde la fecha de presentación de la reclamación.

No obstante, si la negociación involucra a más de mil trabajadores, la reclamación deberá ser resuelta por el Director del Trabajo.

La resolución que acoja las observaciones formuladas ordenará a la parte que corresponda su enmienda dentro de un plazo no inferior a cinco ni superior a ocho días contados desde la fecha de notificación de la resolución respectiva, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada la cláusula o el proyecto de contrato, o de no haber respondido oportunamente el proyecto, según el caso.

La interposición del reclamo no suspenderá el curso de la negociación colectiva.

No será materia de este procedimiento de objeción de legalidad la circunstancia de estimar alguna de las partes que la otra, en el proyecto de contrato colectivo o en la correspondiente respuesta, según el caso, ha infringido lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 306. ~~Tampoco serán materia de este procedimiento las discrepancias respecto del contenido del fundamento que el empleador dé a su respuesta ni la calidad de los antecedentes que éste acompañe a la misma.~~

92. Intercala artículos 334 bis, 334 bis A; 334 bis B, y 334 bis C, nuevos a continuación del artículo 334, en el Capítulo II del Título II del Libro IV.

Artículo 334 bis.- No obstante lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 303, el sindicato interempresa podrá presentar un proyecto de contrato colectivo de trabajo, en representación de sus afiliados y de los trabajadores que adhieran a él, a empleadores que ocupen trabajadores que sean socios de tal sindicato, el que estará, en su caso, facultado para suscribir los respectivos contratos colectivos.

Para efectuar esta presentación, se requerirá que lo haga en representación de un mínimo de cuatro trabajadores de cada empresa.

Artículo 334 bis A.- Para el empleador será voluntario o facultativo negociar con el sindicato interempresa. Su decisión negativa deberá manifestarla expresamente dentro del plazo de diez días hábiles después de notificado.

Si su decisión es negativa, los trabajadores de la empresa afiliados al sindicato interempresa podrán presentar proyectos de contrato colectivo conforme a las reglas generales de este Libro IV.

En este caso, los trabajadores deberán designar una comisión negociadora en los términos del artículo 326.

En todo caso, el o los delegados sindicales existentes en la empresa integrarán, por derecho propio, comisión negociadora laboral.

Artículo 334 bis B.- Si los empleadores a quienes se presentó el proyecto de contrato colectivo, manifiestan su intención de negociar en forma conjunta, dentro del plazo establecido en el inciso primero del artículo anterior, deberán integrar una comisión negociadora común, la que estará compuesta por un apoderado de cada empresa. Si éstos fueren más de cinco podrán delegar tal representación en una comisión de hasta cinco miembros, la que deberá extenderse ante ministro de fe.

En el caso previsto en el inciso anterior, la comisión negociadora laboral se integrará por la directiva sindical o por el número de sus miembros que ésta designe. Cuando hayan de discutirse estipulaciones aplicables a una empresa en particular, deberá integrarse además por el o los delegados sindicales respectivos y, en caso de no existir éstos, por un delegado elegido por los trabajadores de la empresa involucrada.

La comisión negociadora conjunta, deberá dar una respuesta común al proyecto, la que podrá contener estipulaciones generales para todas las empresas como diferenciadas para cada una de ellas.

La respuesta deberá darse dentro del plazo de 25 días siguientes al de expiración del plazo de diez días previsto en el inciso primero del artículo 334 bis A.

Artículo 334 bis C.- La presentación y tramitación de los proyectos de contratos colectivos contemplados en los artículos 334 bis A y 334 bis B, en lo no previsto en estos preceptos, se ajustará a lo dispuesto en el Capítulo I del Título II del Libro IV y, en lo que corresponda, a las restantes normas especiales de este Capítulo II.

93. Reemplaza el artículo 346.

Artículo 346.- ~~Los trabajadores a quienes el empleador les hiciera extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo para los trabajadores que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido los beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique.~~

~~El monto del aporte al que se refiere el inciso precedente, deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias.~~

Artículo 346.- Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, para aquellos que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios (1) del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique; si no lo hiciere se entenderá que opta por la organización más representativa.

El monto del aporte al que se refiere el inciso precedente, deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias y se reajustará de la misma forma que éstas.

El trabajador que se desafilie de la organización sindical, estará obligado a cotizar en favor de ésta el setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato colectivo y los pactos modificatorios del mismo.

También se aplicará lo dispuesto en este artículo a los trabajadores que, habiendo sido contratados en la empresa con posterioridad a la suscripción del instrumento colectivo, pacten los beneficios a que se hizo referencia.

94. Agrega en el inciso primero del artículo 347, después de la palabra "años", lo siguiente: "ni superior a cuatro años".

Artículo 347.- Los contratos colectivos y los fallos arbitrales tendrán una duración no inferior a dos años ni superior a cuatro años.

La vigencia de los contratos colectivos se contará a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior. Si no existiese contrato colectivo o fallo arbitral anterior, la vigencia se contará a partir del día siguiente al de su suscripción.

No obstante, la duración de los contratos colectivos que se suscriban con arreglo al Capítulo II del Título II de este Libro, se contará para todos éstos, a partir del día siguiente al sexagésimo de la presentación del respectivo proyecto, cuando no exista contrato colectivo anterior.

Con todo, si se hubiere hecho efectiva la huelga, el contrato que se celebre con posterioridad o el fallo arbitral que se dicte, sólo tendrán vigencia a contar de la fecha de suscripción del contrato o de constitución del compromiso, sin perjuicio de que su duración se cuente a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior o del cuarenta y cinco o sexagésimo día contado desde la presentación del respectivo proyecto, según corresponda.

(1) **N. del E.:** "modificatorios" (sic), debe entenderse: "modificatorios".

95. Agrega artículo 374 bis.

Artículo 374 bis.- Dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de acordada la huelga, sin que se haya recurrido a mediación o arbitraje voluntario, cualquiera de las partes podrá solicitar al Inspector del Trabajo competente la interposición de sus buenos oficios, para facilitar el acuerdo entre ellas.

En el desempeño de su cometido, el Inspector del Trabajo podrá citar a las partes, en forma conjunta o separada, cuantas veces estime necesario, con el objeto de acercar posiciones y facilitar el establecimiento de bases de acuerdo para la suscripción del contrato colectivo.

Transcurridos cinco días hábiles desde que fuere solicitada su intervención, sin que las partes hubieren llegado a un acuerdo, el Inspector del Trabajo dará por terminada su labor, debiendo hacerse efectiva la huelga al inicio del día siguiente hábil. Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán acordar que el Inspector del Trabajo continúe desarrollando su gestión por un lapso de hasta cinco días, prorrogándose por ese hecho la fecha en que la huelga deba hacerse efectiva.

De las audiencias que se realicen ante el Inspector del Trabajo deberá levantarse acta firmada por los comparecientes y el funcionario referido.

96. Modifica el artículo 378, del modo que sigue:

- a) Deroga el inciso segundo, y
- b) Intercala, en el inciso tercero, entre la expresión "mayoría absoluta" y el punto aparte (.), lo siguiente: "de los involucrados en la negociación".

Artículo 378.- Una vez declarada la huelga, o durante su transcurso, la comisión negociadora podrá convocar a otra votación a fin de pronunciarse sobre la posibilidad de someter el asunto a mediación o arbitraje, respecto de un nuevo ofrecimiento del empleador o, a falta de éste, sobre su última oferta. El nuevo ofrecimiento deberá formularse por escrito, darse a conocer a los trabajadores antes de la votación y si fuere rechazado por éstos no tendrá valor alguno.

~~Esta convocatoria podrá ser efectuada también por el diez por ciento de los trabajadores involucrados en la negociación.~~

Las decisiones que al respecto adopten los trabajadores deberán ser acordadas por la mayoría absoluta **de los involucrados en la negociación.**

Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 370, 373 y 374, la última oferta del empleador se entenderá subsistente, mientras éste no la retire con las mismas formalidades establecidas en el inciso final del artículo 370.

Constituido el compromiso, cesará la huelga y los trabajadores deberán reintegrarse a sus labores en las mismas condiciones vigentes al momento de presentarse el proyecto de contrato colectivo.

Será aplicable en estos casos lo dispuesto en los artículos 370 y 372, en lo que corresponda, pero no será obligatoria la presencia de un ministro fe si el número de trabajadores involucrados fuere inferior a doscientos cincuenta.

97. Sustituye en el inciso primero del artículo 379, la expresión "mayoría absoluta de ellos", por la siguiente: "mayoría absoluta de los involucrados en la negociación".

Artículo 379.- En cualquier momento podrá convocarse a votación al grupo de trabajadores involucrados en la negociación, por el veinte por ciento a lo menos de ellos, con el fin de pronunciarse sobre la censura a la comisión negociadora, la que deberá ser acordada por la ~~mayoría absoluta de ellos~~ **mayoría absoluta de los involucrados en la negociación**, en cuyo caso se procederá a la elección de una nueva comisión en el mismo acto.

La votación será siempre secreta y deberá ser anunciada con veinticuatro horas de anticipación, a lo menos. En caso de tratarse de una negociación que involucre a doscientos cincuenta o más trabajadores, se efectuará ante un ministro de fe.

Planteada la censura y notificada a la Inspección del Trabajo y al empleador, la comisión negociadora no podrá suscribir contrato colectivo ni acordar arbitraje sino una vez conocido el resultado de la votación.

98. Modifica el artículo 381, de la siguiente manera:

- a) Sustituye el encabezamiento de su inciso primero.
- b) Reemplaza en la letra a) del inciso primero, la expresión final ", y" por un punto y coma (;).
- c) Sustituye en la letra b) del inciso primero el punto final (.) por un punto y coma (;).
- d) Agrega letra c), nueva, a continuación de la letra b),
- e) Agrega a continuación de la letra c), nueva, inciso segundo, nuevo, pasando los actuales incisos segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo, a ser incisos tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo, octavo y noveno, respectivamente:
- f) Intercala en el actual inciso tercero, que pasa a ser inciso cuarto, entre la expresión "de hecha efectiva la huelga" y el punto seguido (.), precedido de una coma (,), lo siguiente: "siempre y cuando ofrezca el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo", y
- g) Agrega en el inciso sexto, que pasa a ser inciso séptimo, a continuación del punto final (.) que se sustituye por una coma (,), lo siguiente: "y el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo."

Artículo 381.- ~~El empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga, a partir del primer día de haberse hecho ésta efectiva, siempre y cuando la última oferta formulada, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372, contemple a lo menos:~~ **Estará prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga, salvo que la última oferta formulada, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372, contemple a lo menos:**

- a) Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento \square, y ;
- b) Una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los doce últimos meses \square ;
- c) **Un bono de reemplazo, que ascenderá a la cifra equivalente a cuatro unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante. La suma total a que ascienda dicho bono se pagará por partes iguales a los trabajadores involucrados en la huelga, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que ésta haya finalizado.**

En este caso, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga, a partir del primer día de haberse hecho ésta efectiva.

Además, en dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del decimoquinto día de haberse hecho efectiva la huelga.

Si el empleador no hiciese una oferta de las características señaladas en el inciso primero, y en la oportunidad que allí se señala, podrá contratar los trabajadores que considere necesarios para el efecto ya indicado, a partir del decimoquinto día de hecha efectiva la huelga, **siempre y cuando ofrezca el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo.** En dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga.

Si la oferta a que se refiere el inciso primero de este artículo fuese hecha por el empleador después de la oportunidad que allí se señala, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del decimoquinto día de materializada tal oferta, o del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga, cualquiera de estos sea el primero. Con todo, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga, a partir del decimoquinto día de hecha ésta efectiva.

En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la oferta a que se refiere el inciso primero se entenderá materializada si el empleador ofreciere, a lo menos, una reajustabilidad mínima anual, según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los últimos doce meses.

Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, el empleador podrá formular más de una oferta, con tal que al menos una de las proposiciones cumpla con los requisitos que en él se señalan, según sea el caso \therefore , **y el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo.**

Si los trabajadores optasen por reintegrarse individualmente a sus labores de conformidad a lo dispuesto en este artículo, lo harán, al menos, en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador.

Una vez que el empleador haya hecho uso de los derechos señalados en este artículo, no podrá retirar las ofertas a que en él se hace referencia.

99. Sustituye el artículo 477.

~~**Artículo 477.-** Las infracciones a este Código y a sus leyes complementarias que no tengan señalada una sanción especial, serán penadas con multa a beneficio fiscal de una a diez unidades tributarias mensuales, incrementándose hasta en 0,15 unidad tributaria mensual por cada trabajador afectado por la infracción, en aquellas empresas con más de diez trabajadores afectos por la mencionada infracción.~~

~~Todas las multas por infracción a este Código y a sus leyes complementarias se podrán duplicar en caso de reincidencia dentro de un período no superior a doce meses. Constituirá reincidencia el hecho de volver a incurrir el empleador en una infracción a la misma disposición dentro del plazo mencionado o la circunstancia de persistir una vez evacuados todos los recursos administrativos y judiciales o vencidos los términos para interponerlos, en el incumplimiento que dio origen a la anterior sanción.~~

Artículo 477.- Las infracciones a este Código y a sus leyes complementarias, que no tengan señalada una sanción especial, serán sancionadas con multa de una a veinte unidades tributarias mensuales, según la gravedad de la infracción.

Asimismo, si el empleador tuviere contratados cincuenta o más trabajadores, las multas aplicables ascenderán de dos a cuarenta unidades tributarias mensuales.

Con todo, si el empleador tuviere contratados 200 o más trabajadores, las multas aplicables ascenderán de tres a sesenta unidades tributarias mensuales.

En el caso de las multas especiales que establece este Código, su rango se duplicará o triplicará, según corresponda, si se dan las condiciones establecidas en los incisos segundo y tercero de este artículo.

No obstante lo anterior, si un empleador tuviere contratados nueve o menos trabajadores, el Inspector del Trabajo respectivo podrá, si lo estima pertinente, autorizar, a solicitud del afectado, y sólo por una vez en el año, la sustitución de la multa impuesta por la asistencia obligatoria a programas de capacitación dictados por la Dirección del Trabajo, los que, en todo caso, no podrán tener una duración superior a dos semanas.

Autorizada la sustitución, si el empleador no cumpliera con su obligación de asistir a dichos programas dentro del plazo de dos meses, procederá la aplicación de la multa originalmente impuesta, aumentada en un ciento por ciento.

Las infracciones a las normas sobre fuero sindical se sancionarán con multa a beneficio fiscal, de 14 a 70 unidades tributarias mensuales.

100.- Sustituye el artículo 478.

~~**Artículo 478.-** Se sancionará con una multa a beneficio fiscal de una a doce unidades tributarias mensuales al empleador que dolosamente simule la contratación de trabajadores a través de terceros, cuyo reclamo se regirá por lo dispuesto en el artículo 474.~~

~~El que utilice cualquier subterfugio para ocultar, disfrazar o alterar su individualización o patrimonio, con el objeto de eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de una a doce unidades tributarias mensuales, incrementándose hasta en un cuarto de unidad tributaria mensual por cada trabajador afectado por la infracción. El conocimiento y resolución de esta infracción, corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo con sujeción a las normas establecidas en el Título I de este Libro.~~

~~Las multas establecidas en los incisos anteriores se duplicarán en caso de reincidencia dentro de un período no superior a un año, contado desde la evacuación de todos los recursos administrativos y judiciales o desde el vencimiento de los términos para interponerlos, respecto del inciso primero de este artículo, o desde la fecha de la sentencia de término en el caso del inciso segundo.~~

~~Además, el empleador quedará obligado al pago de todas las prestaciones laborales que correspondieren a sus trabajadores, entendiéndose para estos efectos que por la acción judicial interpuesta por el trabajador para hacer efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso segundo, se suspende el plazo de prescripción de la acción y de los derechos laborales.~~

Artículo 478.- Se sancionará con una multa a beneficio fiscal de 5 a 100 unidades tributarias mensuales al empleador que simule la contratación de trabajadores a través de terceros, cuyo reclamo se regirá por lo dispuesto en el artículo 474. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador y los terceros deberán responder solidariamente por los derechos laborales y previsionales que correspondan al trabajador.

El que utilice cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio y que tenga como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de 10 a 150 unidades tributarias mensuales, aumentándose en media unidad tributaria mensual por cada trabajador afectado por la infracción, cuyo conocimiento corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo, con sujeción a las normas establecidas en el Título I de este Libro.

Quedan comprendidos dentro del concepto de subterfugio, a que se refiere el inciso anterior, cualquier alteración realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, la división de la empresa, u otras que signifiquen para los trabajadores disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos, en especial entre los primeros las gratificaciones o las indemnizaciones por años de servicios y entre los segundos el derecho a sindicalización o a negociar colectivamente.

El empleador quedará obligado al pago de todas las prestaciones laborales que correspondieren a los trabajadores quienes podrán demandarlas, en juicio ordinario del trabajo, junto con la acción judicial que interpongan para hacer efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso segundo.

El plazo de prescripción que extinga las acciones y derechos a que se refieren los incisos precedentes, será de cinco años contados desde que las obligaciones se hicieron exigibles.

Disposiciones transitorias

Artículo 1º.- La presente ley entrará en vigencia el día 1º del mes subsiguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

Artículo 2º.- Otórgase el plazo de dos años, a contar de la fecha de entrada en vigencia de esta ley, para que las organizaciones sindicales vigentes a dicha fecha procedan a adecuar sus estatutos.

Artículo 3º.- La modificación del artículo único, número 7, letra a), que la presente ley introduce al inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, sólo regirá a partir del 1º de enero de 2005.

A partir de la misma fecha regirán las modificaciones introducidas por la letra a) del número 9 al inciso primero del artículo 25 y por el número 17 al inciso final del artículo 106.

Artículo 4º.- La modificación del artículo único, número 9, letra b), que esta ley incorpora al inciso final del artículo 25 del Código del Trabajo, sólo regirá a contar del 1º de enero de 2003.

Artículo 5º.- La modalidad de fomento a la capacitación de jóvenes consagrada en el artículo 183 bis del Código del Trabajo, sólo podrá llevarse a cabo respecto de aquellos contratos de trabajo que se pacten a partir de la entrada en vigencia de esta ley.

Artículo 6º.- El Director de la Dirección del Trabajo, en el ejercicio de sus atribuciones legales, adoptará las medidas y normas que sean pertinentes para perfeccionar la fiscalización de la aplicación de la legislación laboral que le competen a dicha entidad de conformidad con su ley orgánica.

Con este mismo propósito, facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año contado desde la fecha de publicación de la presente ley, mediante uno o más decretos con fuerza de ley, expedidos por intermedio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los que deberán, además, llevar la firma del Ministro de Hacienda, cree 300 nuevos cargos en la Planta de Fiscalizadores de la Dirección del Trabajo, fijada en el artículo 1º de la Ley N° 19.240.

En el ejercicio de esta facultad, el Presidente de la República establecerá el cronograma de la creación de estos cargos, el que no podrá exceder del 31 de diciembre de 2004.

Previo a la dictación de los referidos decretos con fuerza de ley, el Ministro del Trabajo y Previsión Social informará a las Comisiones de Trabajo y Previsión Social del Senado y de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados acerca de los fundamentos técnicos y los objetivos y metas de las medidas y normas a que se refiere el inciso primero, el número de cargos que se creen y su cronograma y la totalidad de los costos anuales involucrados. Esta información deberá apoyarse en estudios técnicos independientes realizados por expertos externos seleccionados por sus competencias en el área.

Artículo 7º.- No obstante lo dispuesto en el artículo 266 del Código del Trabajo, en la forma modificada por esta ley, los sindicatos afiliados a confederaciones sindicales a la fecha de publicación de esta ley, podrán mantener su afiliación a ellas.

Artículo 8º.- Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año, mediante un decreto con fuerza de ley del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dicte el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo."

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 27 de septiembre de 2001.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., Yerko Ljubetic Godoy, Subsecretario del Trabajo.

REGULA LA FACULTAD DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE DISPONER LA PUBLICACION DE DETERMINADOS ACTOS DEL SERVICIO, QUE NO REQUIEREN LEGALMENTE DE TAL TRAMITE PARA PRODUCIR EFECTOS Y SER EFICACES, PERO QUE DICHA AUTORIDAD ESTIME CONVENIENTE PUBLICAR SOLO PARA FACILITAR LA DIFUSION DE LOS MISMOS (*)

Orden de Servicio N° 8, Santiago, 13 de septiembre de 2001.

Esta Superioridad ha estimado necesario establecer la posibilidad de publicar en el Diario Oficial o en otro diario de circulación nacional, aquellos actos emanados de las autoridades de la Dirección del Trabajo, que, si bien no requieren legalmente cumplir con tal trámite para tener validez, vigencia y eficacia, pueda estimarse conveniente publicar, en virtud de otras razones y considerando siempre, en tales casos, la disponibilidad presupuestaria.

I. CUESTIONES PREVIAS QUE DEBEN CONSIDERARSE

- 1) De acuerdo con la Circular N° 61.403, de 1961, de la Contraloría General de la República, deben publicarse necesariamente en el Diario Oficial aquellos decretos y resoluciones respecto de los cuales la ley expresamente ordena su publicación; también aquellos que afectan indeterminadamente a los particulares; los decretos reglamentarios o reglamentos, en atención a que constituyen normas de general aplicación, cuyo conocimiento es imprescindible por quienes deben obedecerlas y, fuera de los casos anteriores, la publicación es también un trámite obligatorio del decreto, cuando el Presidente de la República, en uso de su potestad ejecutiva, así lo ordena expresamente en el decreto respectivo, atendida la trascendencia que él asigne al acto de que se trate.
- 2) Con arreglo a la misma Circular N° 61.403, de 1961, "si se tiene presente que la publicación, en los casos en que ella es necesaria, según la norma precedente, constituye un trámite para la eficacia del respectivo decreto o resolución, debe concluirse necesariamente en que dicho decreto o resolución sólo puede producir efectos a contar desde la fecha de la respectiva publicación". "Así se desprende, por lo demás, de los términos del artículo 169 de la Ley N° 10.336, Orgánica de la Contraloría General de la República".
- 3) Conforme con lo anterior y a contrario sensu, tratándose de actos emanados de la Administración y que no estén comprendidos en las hipótesis anteriores, la publicación de los mismos constituye un trámite que nada agrega a la vigencia, efectos o eficacia de aquéllos y que sólo persigue facilitar el conocimiento de tales actos por parte de terceros.
- 4) Cuando la publicación no es necesaria para que el acto respectivo produzca efectos y tenga plena eficacia, el Servicio, si se pretendiere realizar tal trámite, deberá estudiar siempre, entre otras variables, la utilidad y la disponibilidad presupuestaria al efecto.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 22 de septiembre de 2001.

- 5) Como la publicación no exigida por la ley es voluntaria y nada agrega a la vigencia, efectos o eficacia del acto respectivo, una vez que éste se encuentra tramitado y se publica, la derogación o modificación posterior del mismo, no requiere, naturalmente, de publicación para producir efectos y ser eficaz por su parte.

En buenas cuentas, en derecho las cosas se deshacen del mismo modo en que se hacen, pero en el caso de los actos que no requieren publicación y, sin embargo, se publican, tal trámite no constituye un requisito de existencia, ni de validez de aquéllos, por lo que la posterior derogación o modificación relativa a los mismos actos, tampoco requiere publicación, aunque el acto original se haya publicado.

II. PROCEDIMIENTO PARA LA PUBLICACION DE ACTOS DEL SERVICIO QUE LEGALMENTE NO REQUIEREN DE TAL TRAMITE PARA TENER VIGENCIA, PRODUCIR EFECTOS Y TENER EFICACIA

- 1) El Director del Trabajo podrá disponer que determinado acto emitido por las autoridades del Servicio, respecto del cual la publicación no sea legalmente obligatoria, sea, sin embargo, publicado en el Diario Oficial o en otro diario de circulación nacional, con el único fin de favorecer o facilitar el conocimiento de la materia por terceros.
- 2) El acto en relación con el cual se disponga la medida voluntaria de publicación, podrá ser una resolución exenta, una resolución afecta, unas instrucciones (circulares u órdenes de servicio, según si son de carácter transitorio o permanente), un dictamen, etc.
- 3) La orden respectiva deberá darse por el Director del Trabajo, mediante resolución fundada, en la que se señale específicamente el o los actos cuya publicación dispone.
- 4) Dentro de los Considerandos de la respectiva resolución fundada, deberá mencionarse la presente Orden de Servicio, el hecho de que el acto cuya publicación se ordene no se encuentra comprendido en la Circular Nº 61.403, de 1961, de la Contraloría General de la República, por lo que no requiere de tal trámite para tener vigencia, producir efectos ni tener eficacia, pero que, sin embargo, se ha estimado útil su publicación con el solo objeto de favorecer o facilitar su conocimiento por terceros y el hecho de que exista disponibilidad presupuestaria al efecto.
- 5) El Departamento Administrativo deberá adoptar las medidas para dar cumplimiento a la resolución respectiva que disponga la publicación del acto, sin perjuicio de que, previamente, efectúe la estimación del gasto e informe la disponibilidad presupuestaria al Director del Trabajo.
- 6) La publicación podrá realizarse en una fecha anterior, coetánea o posterior a la entrada en vigencia del acto respectivo, dado que es un trámite que ningún efecto produce en la vigencia, efectos y eficacia del acto de que se trate, por cuanto sólo persigue la difusión del mismo.
- 7) La respectiva resolución fundada podrá también disponer la publicación de un extracto del acto de que se trate.

Saluda atentamente a usted,

María Ester Feres Nazarala
Abogado
Directora del Trabajo

DEL DIARIO OFICIAL

20 - Septiembre

- Resolución N° 10.394 exenta, de 5.09.01, del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas. Reglamenta artículo 12 bis del D.F.L. N° 1, de 1996, de Educación, agregado por el artículo 12 de la Ley N° 19.715, sobre sanción a instituciones que realizan acciones de perfeccionamiento para que profesionales de la educación del sector municipal impetren asignación de perfeccionamiento.
- Certificado N° E-173-2001, de 28.08.01, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Cancela autorización de existencia de la sociedad "Habitat Servicios Internacionales S. A.", filial de Administradora de Fondos de Pensiones Habitat S.A.

21 - Septiembre

- Ley N° 19.754. Autoriza a las municipalidades para otorgar prestaciones de bienestar a sus funcionarios.

22 - Septiembre

- Orden de Servicio N° 8, de 13.09.01, de la Dirección del Trabajo. Regula facultad del Director del Trabajo de disponer la publicación de determinados actos del Servicio, que no requieren legalmente de tal trámite para producir efectos y ser eficaces, pero que dicha autoridad estime conveniente publicar sólo para facilitar la difusión de los mismos (*publicada en esta edición del Boletín*).

27 - Septiembre

- Ley N° 19.755. Modifica el Código de Comercio en lo relativo a dar mérito ejecutivo a la carta de porte en que conste el recibo de la mercadería.

28 - Septiembre

- Ley N° 19.753. Modifica Decreto Ley N° 824, de 1974, rebajando el Impuesto a la Renta que afecta a las personas naturales.

29 - Septiembre

- Extracto de Circular N° 65, de 25.09.01, del Servicio de Impuestos Internos. Sobre instrucciones relacionadas con las modificaciones introducidas por la Ley N° 19.738 a la Ley de la Renta.

3 - Octubre

- Extracto de Resolución N° 42 exenta, de 27.09.01, del Servicio de Impuestos Internos. Deja sin efecto, a contar del 30 de septiembre de 2001, todas las autorizaciones concedidas por el Servicio, a empresas productoras o distribuidoras mayoristas de combustibles, para la emisión de cupones expresados en litros, y a contar del 30 de noviembre de 2001, para la emisión de cupones expresados en pesos (\$).

4 - Octubre

- Decreto N° 213, de 15.06.01, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 453, de 1991, Reglamento del Estatuto de los Profesionales de la Educación.
- Decreto N° 246, de 22.08.01, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 220, de 1998, que Aprueba Objetivos Fundamentales y Contenidos Mínimos Obligatorios para la Enseñanza Media.

5 - Octubre

- Ley N° 19.759. Modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias que indica (*publicada en suplemento que circuló junto al número anterior; en esta edición, un completo análisis sobre los cambios introducidos*).
- Extracto de Circular N° 68, de 2.10.01, del Servicio de Impuestos Internos. Imparte instrucciones sobre modificaciones introducidas por el N° 2 de la letra d) y h) de su artículo 2º, a la letra f) del N° 1 del artículo 20 y N° 3 del artículo 39 de la Ley de la Renta.

13 - Octubre

- Ley N° 19.762. Cambia gradualidad de la entrada en vigencia de la reforma procesal penal.
- Decreto N° 241, de 20.08.01, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 548, de 1988. Faculta a las Secretarías Regionales Ministeriales de Educación para conceder reconocimiento oficial a los establecimientos técnico - profesionales o de carácter singular o que correspondan a una innovación curricular.

17 - Octubre

- Extracto de Circular N° 71, de 11.10.01, del Servicio de Impuestos Internos. Instruye sobre el tratamiento que debe darse a las consultas que formulen funcionarios y contribuyentes sobre la aplicación e interpretación de las normas tributarias, regulando entre otras materias, la competencia para absolverlas, la publicidad de las respuestas en su caso, y las normas de coordinación interna.
- Extracto de Circular N° 72, de 11.10.01, del Servicio de Impuestos Internos. Instruye sobre el pago indebido de los impuestos y sus efectos en el tiempo.
- Extracto de Circular N° 73, de 11.10.01, del Servicio de Impuestos Internos. Imparte instrucciones relativas a la aplicación de las normas de prescripción en el ejercicio de las acciones y facultades del Servicio de Impuestos Internos.
- Extracto de Circular N° 74, de 11.10.01, del Servicio de Impuestos Internos. Imparte instrucciones relativas a la aplicación de las normas que permiten la corrección administrativa de liquidaciones y/o giros que contienen vicios o errores manifiestos.

17 - Octubre

- Decreto N° 100, de 25.09.01, de la Subsecretaría de Transportes. Modifica el Capítulo II del "Manual de Señalización de Tránsito", aprobado por Decreto N° 150, de 2000.

19 - Octubre

- Ley N° 19.764. Establece el reintegro parcial de los peajes pagados en vías concesionadas por vehículos pesados y establece facultades para facilitar la fiscalización sobre combustibles.

NOTICIAS

4 - Septiembre

- **Chile: Líder en Latinoamérica en protección de los trabajadores:** En el mundo cerca del 41% de los trabajadores dispone de seguros contra accidentes laborales y América Latina está por debajo de esa cifra, debido a que sólo cuatro de 10 empleados posee ese tipo de seguros.

En ese sentido, Chile es líder en la región, ya que el 71% de sus operarios poseen el llamado seguro contra accidentes del trabajo.

10 - Septiembre

- **Presidente de la CUT llama a votar en conciencia:** El presidente de la Central Unitaria de Trabajadores, Arturo Martínez, hizo un llamado a los senadores de la concertación a votar en conciencia el proyecto de ley de Reformas Laborales, el que se discutirá mañana en el Senado. Con estas palabras, Martínez aludió a los dichos tanto de la oposición como del empresariado quienes afirman que la iniciativa es anti empleo y que generará una judicialización de los conflictos laborales.

- **Gobierno y presidente de la DC instan a senadores de la Concertación a aprobar Reformas Laborales:** Tanto el Gobierno como el presidente de la democracia cristiana, Patricio Aylwin se han reunido con senadores de la concertación con el fin de convencer de que aprueben mañana en el Congreso el proyecto de ley de reformas laborales de la misma manera que fue despachada de la Cámara de Diputados para evitar así que la iniciativa vaya a comisión mixta.

El senador, Edgardo Boeninger, (quien lidera el grupo de los siete senadores DC que han rechazado algunas materias que han sido propuestas por el Ejecutivo) afirmó que aún mantiene ciertos reparos con el proyecto de ley. Estos se refieren al monto de las multas que se establecen, así como también otros puntos que fueron introducidos por los diputados.

- **En el segundo semestre de este año: Gasto Fiscal podría crecer más del 5%:** El Ministro de Hacienda, Nicolás Eyzaguirre, señaló el viernes que el gasto fiscal podría crecer más del 5% durante el segundo semestre de este año.

El Secretario de Estado indicó que el próximo año el gasto fiscal con el efecto macroeconómico podría aumentar a una cifra similar a la de este año. Ante esto, añadió que "tenemos espacio para una política fiscal responsable y moderadamente reactivadora durante el año 2002. Creo que más lejos que esto es arriesgar nuestra credibilidad, lo que podría traducirse en un alza del riesgo-país y un alza de tasas de interés, que en definitiva, sería menos reactivadora que un impulso fiscal más moderado".

11 - Septiembre

- **Ricardo Solari: "Buenos empresarios no tienen nada que temer":** El Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, hizo un llamado ayer a los buenos empresarios a no temer a las Reformas Laborales. El Secretario del ramo señaló que la iniciativa se ha hecho para que aquellos empleadores que violan la ley laboral la cumplan. Asimismo, agregó que éstas son proempleo.

Solari manifestó su optimismo de que las 38 indicaciones que serán presentadas hoy a la Cámara Alta serán aprobadas sin mayor trámite.

12 - Septiembre

- **Senado aprobó Reformas Laborales:** Con 18 votos a favor y 14 en contra, el Senado aprobó ayer el proyecto de ley de Reformas Laborales. La iniciativa, quedó en condiciones de convertirse en ley.

En la oportunidad, representantes de la Central Unitaria de Trabajadores, aplaudieron su aprobación, la que se logró gracias a un acuerdo de última hora.

El Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, se reunió el martes hasta cerca de las tres de la mañana con el senador institucional DC Edgardo Boeninger para conseguir su apoyo y el de 7 senadores de ese mismo partido. El Ministro Solari se reunió también con el presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio, Ricardo Ariztía.

La nueva ley laboral

Principales modificaciones:

- 1.- La jornada laboral se reduce de 48 a 45 horas semanales desde enero de 2005
- 2.- Los controles y revisiones que realice el trabajador deberán ser aleatorios, generales e impersonales, esto con el fin de resguardar la dignidad de cada trabajador, evitando persecuciones personales
- 3.- Los trabajadores que creen un sindicato tendrán un fuero que los ampara 10 días antes y 30 días después de su formación.
- 4.- Una vez terminada la negociación colectiva, los trabajadores estarán cubiertos por un fuero de 30 días después de terminada ésta. El empleador deberá hacer entrega de la información financiera oficial y de los balances de la empresa. Garantías para trabajadores que quieren celebrar convenios colectivos (fuero, quórum, aprobación del proyecto en asamblea), de manera que el convenio no les sea impuesto unilateral e individualmente. A los requisitos existentes para reemplazar trabajadores en huelga, se suma un bono de 4 U.F. por cada reemplazante que se repartirá entre los huelgistas al concluir el conflicto.

El nuevo contrato de trabajo fomenta la formación e incentiva el acceso a empleos de jóvenes entre 18 y 24 años.

El contrato por jornadas parciales hace compatible el trabajo con el estudio o el cuidado de los hijos.

Fuente: Ministerio del Trabajo.

13 - Septiembre

- **Reforma Laboral: Destacan avance:** Si bien a juicio de algunos aún quedaron temas pendientes, la evaluación que se han hecho de las Reformas Laborales ha sido positiva.

El presidente de la Central Unitaria de Trabajadores, Arturo Martínez, señaló que "es aceptable". Martínez agregó que se hizo lo posible considerando la situación de desempleo y el poder empresarial que era contrario a la iniciativa.

Carmen Espinoza, directora ejecutiva del Programa de Economía del Trabajo señaló que aún faltan bastantes reformas que hacer. Sin embargo, añadió que las modificaciones a la actual ley son un avance.

13 - Septiembre

A pesar de los avances que se han logrado, los dirigentes afirman que los temas principales que no han sido aprobados son: la negociación colectiva interempresa y la no contratación de trabajadores en período de huelga.

- **SOFOFA: "Aumentarán litigios y se congelarán contrataciones":** El Secretario General de la Sociedad de Fomento Fabril, Andrés Concha, señaló que como empresarios les corresponde cumplir la legislación. "La ley es la ley y las empresas siempre velarán por su cumplimiento. Eso sí, percibimos que la nueva normativa, con el incremento en el número de fiscalizadores, dejará abierta una puerta importante para litigar". Concha agregó que al cancelar las empresas mayores indemnizaciones (en caso de despidos injustificados) aumentará el desempleo.
- **En los últimos cuatro años: Industria metalúrgica ha perdido 30 mil empleos:** Alrededor de 30 mil empleos ha perdido en los últimos cuatro años el sector metalúrgico-metalmecánico. Las cifras muestran que en 1997 hubo 170 mil trabajadores contratados mientras que en julio de 2000 había 141 mil.

El presidente de la Asociación de Industrias Metalúrgicas y Metalmecánicas, Pablo Bosch, señaló que aunque el desempleo ha disminuido en los últimos meses, las cifras siguen siendo negativas.

14 - Septiembre

- **Ariztía: Reformas laborales tendrán incidencia negativa en el crecimiento económico:** El presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), Ricardo Ariztía, señaló que la aprobación de las Reformas Laborales así como también su puesta en vigencia el próximo 1º de noviembre son un "golpe bajo" para los chilenos debido a que los costos mayores que ésta traerá a las empresas tendrán una incidencia negativa en el crecimiento económico del país.

En tanto, el Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, indicó que dichas reformas ayudarán a mejorar los estándares laborales del país lo que es positivo para los tratados de libre comercio.

Para el senador, Alejandro Foxley después de aprobadas las reformas se debe buscar fórmulas para flexibilizar la jornada laboral.

Ante esto Ariztía, dijo que aquello es totalmente inconsciente, después de haber aprobado el proyecto de Reformas Laborales, las que a su juicio rigidizarán el mercado laboral.

- **IST está desarrollando sistema de distinción en prevención:** El Instituto de Seguridad del Trabajo (IST) está desarrollando entre sus asociados el sistema de distinción 2001 el cual está destinado a reconocer a las empresas, ejecutivos, comités paritarios, trabajadores y profesionales en el tema de la prevención, que se han destacado por sus aportes y excelencia a la gestión preventiva, lo que se traduce en mejoramientos en la productividad, calidad y seguridad al interior de los lugares de trabajo.

El proceso de selección cuyas postulaciones vencieron el 20 de septiembre pasado, se hará sobre la base de los siguientes criterios: liderazgo, sistema de gestión y resultados.

15 - Septiembre

- **Ministro Solari: "Sería absurdo pensar que no se van a generar más empleos por la Reforma Laboral":** En la inauguración de Mega Johnson's, el primer Grand Store del país, el Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, señaló que "sería absurdo pensar que no se va a generar más empleos por la Reforma Laboral". "Cuando pase el tiempo y podamos decantar con más calma las cosas, veremos que su efecto será beneficioso y que tendremos las reglas del juego claras y estables para pensar proyectos para más adelante", agregó.
- En la ocasión el Secretario de Estado, destacó el caso de Johnson's, que ocupa un 3,5% de su planilla total de trabajadores en capacitación. "Esa cifra es 7 veces más que la del común de las empresas del país", indicó.

21 - Septiembre

- **Presidente Lagos mantiene Programas de Empleo:** El Presidente de la República, Ricardo Lagos, afirmó que los programas de empleo de emergencia se extenderán pasado fin de año en el caso de que en los próximos meses no se creen los puestos de trabajos necesarios.

"Vamos a mantener los programas de empleo mientras sea necesario mantenerlos, hasta que el sector privado esté en condiciones de crear sus propios empleos", señaló el Primer Mandatario.

- **450 subsidios PET para empleados que trabajan en industrias:** Aproximadamente unos 450 empleados de pequeñas y medianas industrias de la Región Metropolitana accederán a los subsidios sociales "PET" tras un convenio firmado entre el Ministerio de la Vivienda y la Federación de Asociaciones Comunales Industriales Metropolitanas (FEACIM)

El secretario del ramo, Jaime Ravinet, indicó que "nuestro interés es respaldar a los pequeños y medianos industriales que buscan solucionar el problema de vivienda de sus trabajadores".

23 - Septiembre

- **Difusión de Reforma Laboral:** El SEREMI de Trabajo de la Región de Antofagasta, Wilfredo Castro, señaló que en los próximos días se reunirá con los distintos sectores de la producción de la región para informar acerca de las modificaciones a la Reforma Laboral.

El texto de reforma incluye materias como son la reducción de la jornada laboral, protección ante los despidos, el encarecimiento del reemplazo de trabajadores en huelga, entre otros puntos.

24 - Septiembre

- **INDAP creó más de 15 mil empleos:** El Director Nacional del Instituto de Desarrollo Agropecuario, Ricardo Halabi, informó que la implementación de diferentes programas de fomento productivo en la Décima Región generó la creación de más de 15 mil empleos entre quienes conforman la agricultura familiar campesina.

Halabi, indicó que INDAP "asignó un presupuesto de \$16.000 millones para la región" ()

24 - Septiembre

- **El 27 de septiembre CONFUSAM decidirá si va a paro nacional:** El directorio nacional de la CONFUSAM decidió fijar para el próximo 27 de septiembre una votación en todos los consultorios del país para que los trabajadores de la salud municipalizada decidan si van a paro nacional.

Las demandas que plantea ese sector y que no han tenido respuesta por parte de las autoridades son: aumentar en un 25% el valor de los sueldos bases estatutarios y soluciones para el personal que esté contratado a plazo fijo. Asimismo, los trabajadores demandan el acceso equitativo a la capacitación para todo el personal, la obtención de la calidad de funcionarios públicos y la redefinición de las actuales categorías funcionarias.

25 - Septiembre

- **Empleos de emergencia para el 2002:** El Director de Presupuesto, Mario Marcel, señaló que los empleos de emergencia para el próximo año serán más estables que los que están funcionando ahora. Marcel, agregó que la razón se debe a que éstos corresponderán en un 85% a la inversión pública.

28 - Septiembre

- **Presidente Lagos promulgó Reforma Laboral:** Con la ausencia de los representantes de los trabajadores y del sector empresarial, el Presidente de la República, Ricardo Lagos, promulgó ayer la ley que reforma el Código del Trabajo.

El texto legal reforma entre otros puntos, la jornada laboral de 48 a 45 horas semanales a partir de enero de 2005. Asimismo, se refuerzan el derecho a la sindicalización y negociación colectiva de los trabajadores.

- **Pilotos de Lan Chile se reunieron con Directora del Trabajo:** La directiva sindical de pilotos de Lan Chile, se reunió ayer con la Directora del Trabajo, María Ester Feres, con el fin de dar a conocer la situación de los 73 profesionales entre los que figuran pilotos y copilotos, despedidos el pasado 15 de septiembre, lo que a juicio del presidente del sindicato Baldovino Bendix, sería una práctica antisindical.
- **Desempleo bajó a 9,7%:** Una baja sorpresiva registró la tasa de desempleo a nivel nacional.

La cifra disminuyó a 9,7% entre los meses de junio y agosto.

Los analistas esperaban un desempleo que girara en torno al 10%.

El número total de desocupados a nivel nacional es de 570.130 personas, siendo la VII Región la que presenta el porcentaje más alto, con un 15,1%

29 - Septiembre

- **Temporeros solicitan fiscalización:** Con el fin de evitar que se repitan situaciones trágicas como la ocurrida en las cercanías de Rancagua donde dos trabajadores murieron al caer un bus que los transportaba en las aguas del estero La Cadena, representantes de los temporeros pidieron a las autoridades incrementar la fiscalización a las empresas así como también a las condiciones que se les brinda a los trabajadores.

29 - Septiembre

El presidente de la Federación Agroindustrial, Umercindo Córdoba, señaló que "queremos inspecciones reales... que sean efectivas... no sólo exigimos que se implemente un plan preventivo y que se cumpla la ley".

1º - Octubre

- **Economía y Reformas Laborales:** Negativos se mostraron los negocios bursátiles durante la semana. El IPSA el viernes pasado se ubicó por debajo de los 100 puntos, igualándose así con el resto de los mercados internacionales.

En tanto, las Reformas Laborales, han sido catalogadas como nocivas por parte del sector empresarial, ya que, según ellos, encarecerá la contratación de mano de obra y elevará a juicio de éstos el desempleo.

2 - Octubre

- **Deuda previsional: Municipalidades de Valparaíso, San Miguel y Quilpué figuran como morosos:** Tres comunas del país concentran el 68% del total de la deuda previsional que mantienen las municipalidades con sus trabajadores. La cifra ascendería a los \$ 12.479 millones.

Entre los municipios que figuran con las cifras más altas está Valparaíso (8,9% del total), San Miguel (19,2%) y Quilpué (9,3%).

Los profesionales más afectados con esto son los profesores quienes en su gran mayoría siguen cotizando en el INP (Instituto de Normalización Profesional).

- **Tren de la prevención:** El Ministerio del Trabajo dará el vamos en la Estación Central al llamado "Tren de la prevención", el que recorrerá desde la Quinta a la Novena región.

En la oportunidad, el Secretario de Estado, Ricardo Solari y el director del INP, Jorge Norambuena y funcionarios de distintos organismos públicos dictarán cursos y charlas al llegar a cada estación con el objetivo de capacitar a unos cinco mil trabajadores y darles a conocer sus beneficios y derechos.

3 - Octubre

- **Marcha de la solidaridad:** La Vicaría de la Pastoral Social convocó para el próximo 4 de octubre a una marcha de la solidaridad para los cesantes. La actividad se realizará en el bandejón central de la Alameda, en la Estación Los Héroes.
- **Boletín comercial incorporará información sobre cesantía:** El presidente de la Cámara de Comercio de Santiago, Esteban Lavano y el Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, anunciaron que el certificado oficial de antecedentes que emite el boletín comercial incluirá información referida a los períodos de cesantía de las personas.

En el, los trabajadores que estén morosos en sus deudas podrán demostrar que esto se debe a que están desempleados y no a una conducta irresponsable.

3 - Octubre

El Ministro Solari señaló que los más beneficiados con esta iniciativa serán aquellos trabajadores de bajos ingresos que desean incorporarse en cargos administrativos del comercio y la banca donde se les exige antecedentes intachables.

- **Ministro Huepe: Gobierno "no miente sobre el empleo":** El Ministro Secretario General de Gobierno, Claudio Huepe, afirmó que la autoridad "no miente sobre el empleo, sobre derechos humanos, ni sobre gastos reservados". Huepe, hizo estas declaraciones en alusión a las críticas que hizo el presidente de la UDI, Pablo Longueira quien cuestionó la creación de 150 mil empleos durante 2001.

4 - Octubre

- **Bajos sueldos: Funcionarios de la Dirección del Trabajo en paro parcial:** Los funcionarios de la Dirección del Trabajo paralizaron ayer parcialmente su jornada laboral con el fin de exigir un aumento en sus remuneraciones. El personal de la entidad, afirma que sus sueldos son inferiores a los de otros servicios de fiscalización de Gobierno.
- **Intendentes evalúan planes de empleo:** En la reunión mensual del gabinete regional intendentes de las 13 regiones del país evaluaron los planes de empleo fiscales de este año y el próximo.

En la mañana los representantes regionales se reunieron con el Ministro del Interior, José Miguel Insulza, quien se manifestó conforme por los logros alcanzados hasta el momento. Insulza señaló que "la oposición siempre será oposición, pero lo que importa es que se prueben las críticas".

- **Empleo: prioridad para el año 2002:** El plan de presupuesto para el año 2002 mantendrá el empleo como su primera prioridad. Eso se demuestra en el aumento de la inversión pública, en el incremento de dotaciones como también de otros programas de fomento, los que permitirán la creación de más de 90 mil empleos, afirmó el Ministro de Hacienda, Nicolás Eyzaguirre. El secretario de Estado defendió el incremento de 4,9% en el gasto público para el año 2002.

Jurisprudencia Judicial

RESPONSABILIDAD EXTRA CONTRACTUAL DEL EMPLEADOR EN ACCIDENTE DEL TRABAJO

1. Tribunal: Corte de Apelaciones de Santiago
2. Fecha: 17 de enero de 2000
3. Rol : 592-99
4. Partes: Briones Rodríguez, Clara Rosa
5. Año: 2000
6. Recurso de apelación. Accidente del trabajo con resultado de muerte del trabajador. Seguridad laboral. Artículo 184 Código del Trabajo. Negligencia en seguridad laboral. Culpa levísima. Responsabilidad subsidiaria. Responsabilidad extracontractual del empleador. Artículo 64 Código del Trabajo. Indemnización de perjuicios. Indemnización por daño emergente. Indemnización por daño moral. Voto en contra.

Doctrina

- 1.- *El empleador, en su obligación de proporcionar seguridad al trabajador, responde de culpa levísima y la prueba de la diligencia en el cumplimiento de aquello le incumbe. En el caso de autos la empleadora no cumplió su deber de proporcionar la seguridad a la que estaba obligada. Toda relación laboral genera para la empleadora, respecto del trabajador aparte de las obligaciones específicas que nacen del contrato que le da origen, una "obligación de seguridad" cuyo contenido es la necesaria adopción de todas aquellas medidas tendientes a evitar que en el lugar de trabajo se produzca algún accidente que pueda afectar la vida, la integridad física o la salud del trabajador, obligación de seguridad de la que no se encuentra exonerada por la sola circunstancia de existir a favor del trabajador un seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Confirman estas afirmaciones las disposiciones contenidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 69 de la Ley N° 16.744.*

De lo anterior, cabe tener por acreditado que la empleadora de Adiel Silva Avila, esto es Interma S.A., no cumplió con su deber de seguridad a que estaba obligada.
- 2.- *La responsabilidad extracontractual, no es materia de competencia de los tribunales del Trabajo. (considerando 3º voto disidente)*

CONSIDERACIONES DEL FALLO Y CONCLUSION

La empresa J. Walter Thomson S.A interpone un recurso de apelación en contra de la sentencia dictada en primera instancia por un tribunal laboral, en donde se le condena como responsable subsidiario al pago de la consiguiente indemnización de perjuicios, por la muerte de

un trabajador con quien no existía vínculo contractual alguno. Lo anterior, se funda en la aplicación del artículo 64 del Código del Trabajo.

De este modo, la empresa apelante sostiene que entre el trabajador y ella no existía relación contractual, puesto que el trabajador fallecido en el accidente de trabajo, concurrió a las oficinas de la empresa en comento, por cuenta de la empresa Interma S.A. con quien el trabajador tenía un vínculo laboral. En relación a lo anterior, la empresa J. Walter Thomson S.A. no puede ser demandada subsidiariamente por los afectados, ya que en una obligación subsidiaria no procede demandar ni requerir de pago al dueño de la obra, empresa o faena, sin haber requerido previamente al contratista o subcontratista, respectivamente, como tampoco demandar conjuntamente a ambos. Por consiguiente, corresponde a los afectados interponer la demanda subsidiaria en contra de la empresa en comento, sólo cuando se haya perseguido la deuda o responsabilidad en los bienes del deudor principal, que en este caso, resulta ser la empresa Interma S.A. empleadora del trabajador fallecido.

DECISION DE LA CORTE

La Corte de Apelaciones acogió el recurso interpuesto, sosteniendo que toda relación laboral genera para la empleadora, respecto del trabajador, aparte de las obligaciones específicas que nacen del contrato que le da origen, una "obligación de seguridad", cuyo contenido es la necesaria adopción de todas aquellas medidas tendientes a evitar que en el lugar de trabajo se produzca algún accidente que pueda afectar la vida, la integridad física o la salud del trabajador, obligación de seguridad de la que no se encuentra exonerada por la sola circunstancia de existir a favor del trabajador un seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Por lo tanto, atendidos los valores que tiende a preservar tal "obligación de seguridad", que no son otros, como ya se ha dicho, que la vida, la integridad física y la salud del trabajador, y dada la circunstancia que el artículo 69 de la Ley N° 16.744 no determina el grado de culpa del cual debe responder el empleador en su cumplimiento, necesario resulta concluir que éste es propio de la culpa levísima, es decir, la falta de aquella esmerada diligencia que un hombre juicioso emplea en la administración de sus negocios importantes.

Por lo anterior, concluye la Corte que la empleadora del trabajador fallecido, Interma S.A. no cumplió con su deber de seguridad que estaba obligada y por ello debe responder de la indemnización de perjuicios correspondiente como deudor principal, desechándose de esta forma, la demanda, subsidiariamente interpuesta, en contra de la empresa J. Walter Thomson S.A.

SENTENCIA

Santiago, 17 de enero de 2000.

Vistos:

Se reproduce la sentencia en alzada con excepción del considerando 2º que se elimina.

Y teniendo además presente:

- 1º Que de acuerdo a los hechos establecidos por el tribunal de primera instancia, el trabajador de Interma S.A. Adiel Silva Avila, concurrió hasta las oficinas de J. Walter Thomson S.A. a fin de revisar las calderas de la calefacción y efectuarles mantención. El trabajador tenía un contrato del trabajo vigente a esa época con su empleadora Interma, y por cuenta de ella es que concurre a efectuar tal labor.

- 2º Que de esta manera ha quedado acreditado que entre el trabajador Silva y la empresa Walter Thomson no existía ningún tipo de relación contractual, puesto que como se dijo el trabajador concurrió hasta sus oficinas por cuenta de Interma S.A.
- 3º Que realizando tales labores es que fallece por ingestión de monóxido de carbono, producto de la combustión de la caldera, cuyos gases no pudieron salir por la chimenea toda vez que la empresa J. Walter Thomson S.A. había efectuado una ampliación, construyendo un tercer piso, sin contar con ninguno de los permisos que al efecto se requieren, y como consecuencia de ello quedó tapado con escombros el ducto de escape de los gases.
- 4º Que en estos autos, los actores han deducido demanda subsidiaria en contra de la empresa J. Walter Thomson S.A. por las mismas acreencias por las que se acciona en contra del demandado principal, "para que sea condenado a responder subsidiariamente y en defecto de Interma S.A. del pago de las indemnizaciones que se reclaman".
- 5º Que, sin embargo, conforme la naturaleza misma de una obligación subsidiaria, no procede demandar ni requerir de pago al dueño de la obra, empresa o faena, sin haber requerido previamente al contratista o subcontratista, respectivamente, como tampoco demandar conjuntamente a ambos.
- 6º Que a mayor abundamiento, el artículo 64 del Código del Trabajo ha dispuesto que el trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá también solicitar que ésta sea notificada a todos aquellos que puedan responder subsidiariamente de sus derechos, entendiéndose interrumpidos respecto de ellos los plazos de prescripción, si se les practicó tal notificación dentro del término previsto para la notificación al demandado principal.
- 7º Que como se ha dicho, los afectados no pueden interponer su demanda en contra del subsidiariamente obligado junto con la demanda principal; lo cual podrá hacer, solamente, cuando se haya previamente perseguido la deuda en los bienes del deudor principal.
- Y, justamente, para no tornar dichos derechos ilusorios, es que el artículo 64 del Código del Trabajo faculta al trabajador para solicitar que la demanda sea también notificada a los eventuales deudores subsidiarios, lo cual producirá como efecto, la interrupción de la prescripción de las respectivas acciones.
- 8º Que en consecuencia, no ha podido ser acogida la demanda subsidiaria de fojas 1 en contra de J. Walter Thomson S.A., por cuanto su interposición ha sido totalmente inoportuna.
- 9º Que si bien la parte de J. Walter Thomson dedujo una excepción de incompetencia, en atención a lo anterior razonado, se estima innecesario emitir un pronunciamiento respecto de ella.
- 10º Que además de los elementos de prueba analizados en el fallo que se revisa, como testigo de la demandada Interma S.A. declaró a fs. 93 (antigua fs. 94) el Sr. Ignacio del Carmen Gajardo Gallardo, quien se desempeñaba como supervisor del trabajador fallecido y señala que a su parecer la empresa no tuvo ninguna responsabilidad en el accidente en que falleció Silva, puesto que le consta que tenía implementos de seguridad, como ser overol, guantes, bototos y máscara de seguridad. Le consta que se las entregaron aunque no sabe si al momento del accidente las tenía puestas. También señala que concurrió al lugar de los hechos, incluso a un tercer piso en construcción y allí se dio cuenta que el ducto de chimenea estaba tapado, lo que inevitablemente produce la devolución de los gases por la caldera. Anteriormente se habían

hecho mantenciones en ese edificio y no había pasado nada. El trabajador Silva era uno calificado que ya llevaba trabajando 4 años con el declarante. Reconoce las fotografías acompañadas en el N° 12 del segundo otrosí de fs. 35 como correspondientes al lugar de los hechos y dice que las calderas en cuestión tenían un sistema de seguridad consistente en una fotocélula que protege el quemador. Cuando este funciona mal, corta el paso del combustible y agrega que frente a una mala combustión, producto de que el ducto está obstruido, la fotocélula debe funcionar. Dice que la de la caldera de Walter Thomson estaba en buen estado.

- 11° Que también declara como testigo de Interma S.A. Gerardo Alejandro Henríquez Salinas, quien a la época del accidente se desempeñaba como jefe técnico del departamento de servicios, quien a fs. 102 señala que al día siguiente fue al lugar del accidente y allí se enteró que en el local de Walter Thomson se estaba efectuando la construcción de un tercer piso, lo que ellos no sabían. Allí se percató que la chimenea, a la altura del tercer piso estaba cortada y habían colocado una plancha. Al correrla se dio cuenta que todo estaba tapado con escombros. En lo que respecta al conocimiento que Silva tenía de su trabajo dice que efectivamente era experto en él. En cuanto a los elementos de seguridad señala que se le entregaba bototos, guantes, mascarilla de dos vías, overol y casco, y le consta que el Sr. Gajardo le entregó esas medidas de seguridad a Silva. Describe en iguales términos el testigo Gallardo que la caldera tenía una fotocélula de seguridad y que estaba en buen estado.
- 12° Que toda relación laboral genera para la empleadora, respecto del trabajador aparte de las obligaciones específicas que nacen del contrato que le da origen, una "obligación de seguridad" cuyo contenido es la necesaria adopción de todas aquellas medidas tendientes a evitar que en el lugar de trabajo se produzca algún accidente que pueda afectar la vida, la integridad física o la salud del trabajador, obligación de seguridad de la que no se encuentra exonerada por la sola circunstancia de existir a favor del trabajador un seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Confirman estas afirmaciones las disposiciones contenidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 69 de la Ley N° 16.744.
- 13° Que atendidos los valores que tiende a preservar tal "obligación de seguridad", que no son otros, como ya se ha dicho, que la vida, la integridad física y la salud del trabajador, y dada la circunstancia que el artículo 69 de la citada Ley N° 16.744 no determina el grado de culpa del cual debe responder el empleador en su cumplimiento, necesario resulta concluir que éste es propio de la culpa levísima, es decir, la falta de aquella esmerada diligencia que un hombre juicioso emplea en la administración de sus negocios importantes.
- 14° Que como principio general en materia de responsabilidad, la prueba de la debida diligencia o cuidado incumbe al que ha debido emplearlo.

En el caso de autos no existe ningún elemento de convicción para que, ponderándolo en la forma legal debida, la Corte pueda inferir que la demandada Interma S.A. haya empleado el cuidado que le era legalmente exigible para impedir el accidente que sufrió el trabajador Adiel Silva Avila y que le provocó la muerte.

En efecto, ha quedado acreditado con la prueba rendida en autos analizada en el fallo que se revisa como en la consideración 9ª y 10ª de esta sentencia, que el trabajador Adiel Silva fue enviado por Interma S.A. a limpiar las calderas de calefacción ubicadas en Walter Thomson S.A. de calle Ricardo Lyon N° 1262, Providencia. Esta labor la inició un sábado, y el lunes siguiente, 11 de abril de 1996 fue encontrado muerto y la causa de ello fue el monóxido de carbono que se almacenó en el subterráneo por causa de que el shaft de salida de los gases estaba obstruido

por escombros que entre el segundo y tercer piso se habían depositado, producto de una reciente construcción.

Si bien los testigos de la demandada describen la labor de limpieza de estas calderas como una labor simple, y que en esta mantención no se incluye el shaft de salida de los gases, lo cierto es que tal actividad se realiza en un subterráneo y necesariamente requiere que se encienda la caldera para verificar su funcionamiento. Los insumos de seguridad como bototos, overol, casco y guantes para nada pueden proteger al trabajador de una intoxicación por monóxido de carbono, producto de la combustión del petróleo que usa de combustible la caldera. En cuanto a la mascarilla que se dice se le entregó, ésta era una de dos vías, que son con filtros para evitar polvillo al limpiar la caldera, tal como lo declara el representante legal de la demandada Sr. Felipe Wersch Calderón a fojas 79, pero nada se dice si podía proveerlo de oxígeno.

A ello cabe señalar que de acuerdo a lo declarado por los propios testigos de la demandada Interma S.A. la revisión que debía efectuar Silva incluía verificar el estado de funcionamiento de una fotocélula de seguridad de la combustión, y han señalado que en caso que los gases producto de ésta se devolvieran y dificultaran la combustión, esta fotocélula acciona el dispositivo que corta el paso del combustible. Agregan que el de la caldera en cuestión estaba en buen estado.

Si tal revisión debía efectuar el trabajador Silva, era absolutamente necesario que él contara con algún elemento de seguridad especial que le advirtiera la presencia de monóxido de carbono en exceso, para así poder saber que la fotocélula estaba funcionando bien o no. Nadie declara sobre la existencia ni menos del uso de tal instrumento, como ello se infiere de algún otro antecedente.

- 15° Que en cuanto a la alegación que en la mantención no estaba incluida la revisión de los shaft de evacuación de los gases convulsionados, acrecienta esta postura la responsabilidad del empleador, al mandar a uno de sus empleados a revisar el funcionamiento de una caldera, sin que en los procedimientos se incluya la revisión de la evacuación de los gases que cualquier persona sabe son tóxicos si se concentran en lugares cerrados, tal como lo era el subterráneo donde estaba instalada la caldera.
- 16° Que de lo anterior, cabe tener por acreditado que la empleadora de Adiel Silva Avila, esto es Interma S.A., no cumplió con su deber de seguridad a que estaba obligada.
- 17° Que en cuanto al monto de las indemnizaciones solicitadas, cabe tener presente que el trabajador fallecido era un hombre joven y sano, casado, con dos hijos, que ganaba un sueldo a la época del siniestro de \$ 215.856. Era el sostén económico de su familia sin que aparezca de los antecedentes que tuviera otras entradas que no fueran su sueldo lo que les permitía a todos vivir modestamente de acuerdo a estos ingresos.

Y si bien es cierto que la viuda e hijos tienen una pensión que paga la Mutual de Seguridad, ésta no es de por vida, por lo que cabe considerarlo para los efectos de la regulación de que se trata.

El que la familia deje de percibir los ingresos del jefe de familia, lógicamente les produce un daño emergente, el que conforme a lo anteriormente expuesto y los antecedentes reunidos en autos, esto es, la declaración de Rossanna Bianca Torrianni Pacheco, a fojas 90, que depone sobre el deterioro económico de la familia del occiso, después de su muerte, se regula en la suma de cinco millones de pesos (\$ 5.000.000).

18º Que no cabe duda alguna que la muerte del jefe de familia, marido y padre de los demandantes, ha causado un inmenso dolor a los afectados demandantes, y éste, de acuerdo al mérito de los antecedentes reunidos en autos, en especial a lo declarado por los testigos de fs. 90, se regula prudencialmente en la suma de veinte millones de pesos (\$ 20.000.000).

Por estas consideraciones, y en conformidad con lo que disponen los artículos 455, 458, 463, 472, 473 del Código del Trabajo, se declara:

- a) Se revoca la sentencia apelada de tres de diciembre de mil novecientos noventa y ocho, escrita a fs. 159, en cuanto acoge la demanda subsidiariamente interpuesta en contra de la empresa J. Walter Thomson S.A., y se declara que no ha lugar en este procedimiento a dicha acción, y en consecuencia se omite pronunciamiento respecto de la excepción de incompetencia planteada;
- b) Se confirma la aludida sentencia en lo demás apelado con declaración de que Ingeniería Industrial Térmica S.A., Interma S.A., queda condenada a pagar a los demandantes de fs. 1, la suma de cinco millones de pesos (\$ 5.000.000) por concepto de daño emergente y la suma de veinte millones de pesos (\$ 20.000.000) por daño moral;
- c) Que las sumas señaladas precedentemente serán reajustadas de acuerdo a lo que señala el artículo 63 del Código del Trabajo;
- d) No se condena en costas a los apelantes, por haber tenido motivo plausible para alzarse.

Acordada con el voto en contra de la ministra Raquel Camposano, quien estuvo por casar de oficio la sentencia en alzada, en virtud de la causal del Nº 1 del Art. 768 del Código de Procedimiento Civil, y en consecuencia dejarla sin efecto, por las siguientes razones:

1º La competencia de los Juzgados del Trabajo conforme al Art. 420 letra a) es para conocer cuestiones suscitadas, exclusivamente, entre trabajadores y empleadores, por aplicación de las normas laborales derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral.

En el caso de que se trata, los actores son la cónyuge y el hijo legítimo del trabajador fallecido, quienes demandan la indemnización de los perjuicios o daños sufridos por ellos a raíz del fallecimiento del trabajador. O sea, no puede entenderse este caso comprendido en la referida letra a).

2º Que la letra c) del ya mencionado Art. 420 se refiere a las cuestiones y reclamaciones derivadas de la aplicación o interpretación de las normas sobre previsión o seguridad social, cualquiera que fuere su naturaleza, época u origen, y que fueren planteadas por los trabajadores o empleadores referidos en la letra a).

La sola lectura de la disposición transcrita deja en evidencia que se trata también de cuestiones entre empleadores y trabajadores por lo que no puede entenderse que da competencia para conocer de demandas deducidas por otras personas que no sean ellas.

- 3º Que en relación a lo dispuesto en la letra f) que da competencia a los juzgados laborales para conocer de los juicios en que se pretenda hacer efectiva la responsabilidad del empleador derivada de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, señala que ello es con excepción de la responsabilidad extracontractual a la cual le será aplicable lo dispuesto en el Art. 69 de la Ley Nº 16.744. Ahora bien, este artículo prescribe que si el accidente del trabajo se debe a culpa o dolo del empleador o de un tercero, la víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño, podrán reclamar también las otras indemnizaciones a que tengan derecho conforme a las normas legales.

De lo expuesto se deriva que la responsabilidad extracontractual no es materia de competencia de los tribunales del trabajo ya que está exceptuada expresamente, y debe aplicársele precisamente el Art. 69 antes mencionado; de ello se sigue que las materias del aludido Art. 69 están fuera de la competencia laboral. Como la demanda de fs. 3 y siguientes se basa precisamente en el Art. 69 de la Ley Nº 16.744, debe concluirse que tampoco puede entenderse que la letra f) ha hecho competente al Juzgado que ha conocido de esta causa.

- 4º Que la alegación de la actora a fojas 46 en el sentido que persigue la responsabilidad contractual en representación del trabajador y como sucesor de éste no invalida lo establecido anteriormente, máxime cuando su demanda se basa en el artículo 2314 del Código Civil y el fallo de primera instancia acoge la acción fundándose en que de parte de los demandados existió negligencia inexcusable.
- 5º Que a lo anterior hay que agregar que se admitió y tramitó la demanda interpuesta subsidiariamente porque, justamente no tratándose de una acción del trabajador, no es aplicable el artículo 64 del Código Laboral, lo que refuerza la tesis de la incompetencia del tribunal que conoció de la causa.

Redacción del Ministro señor Dahm, y del voto disidente, su autora.

Regístrese y devuélvase.

Dictada por los Ministros señoras Raquel Camposano Echeagaray, Sonia Araneda Briones y señor Jorge Dahm Oyarzún.

BRIONES RODRIGUEZ, Clara Rosa con INGENIERIA INDUSTRIAL Y TERMICA S.A.

APELACION.

Rol Nº 592-99.

Jurisprudencia Judicial

INCUMPLIMIENTO GRAVE DE LAS OBLIGACIONES DEL CONTRATO POR PARTE DEL EMPLEADOR

1. Tribunal: Corte Suprema (Corte de Apelaciones de Santiago)
2. Fecha: 23 de octubre de 2000
3. Rol: 4.383-99
4. Partes: Massardo Gamberini, Claudia Marcela
5. Año: 2000
6. Recurso de casación en el fondo rechazado. Artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo. Artículo 171 del Código del Trabajo. Despido Indirecto. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo. Gerente de Agencia. Beneficio de bonificación. Pago de sobrecomisión. No pago de remuneraciones acordadas.

Doctrina

"El empleador, al no pagar las sobrecomisiones en los términos pactados y al suspender el beneficio de Bonificación estipulado en el contrato de trabajo, ha incurrido en la suspensión unilateral de las obligaciones contractuales, lo cual ha de estimarse constitutivo de la causal del artículo 171 en relación con el artículo 160 N° 7, ambas disposiciones del Código del Trabajo, esto es, que autorizan el despido indirecto o autodespido, como lo denomina la doctrina laboral, toda vez que ha sido el empleador el que ha incurrido en la causal disciplinaria de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, lo que autoriza a poner término a la relación laboral por parte del trabajador, con derecho a las prestaciones que la misma ley prescribe.

Sin perjuicio de lo anterior, no constituye tal incumplimiento grave el hecho de suspender, el empleador respecto del trabajador, el beneficio de sala cuna en el evento que la trabajadora haga uso de la licencia médica, toda vez que el beneficio en cuestión, regulado por el artículo 203 del Código del ramo, prescribe, a contrario sensu, que el mencionado derecho subsiste sólo mientras la trabajadora presta efectivamente sus servicios a su empleadora".

CONSIDERACIONES DEL FALLO Y CONCLUSION

La empresa Cigna Cía de Seguros de Vida S.A. es demandada por una de sus gerentes de agencia por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Esta pretensión laboral se deduce por parte de la trabajadora fundándose en el hecho que su empleador no cumplió con lo estipulado en el contrato de trabajo, al no haber pagado las sobrecomisiones y el beneficio de Bonificación. Por lo anterior, el empleador demandado ha dejado de cumplir, sin que haya estado autorizado para ello, obligaciones contractuales las que han sido consideradas por el sentenciador

como graves, requisito, éste, indispensable para configurar la causal del artículo 171 en relación al artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

DECISION DE LA CORTE

La Corte de Apelaciones confirmó la sentencia de primera instancia, apelada por la empresa Cigna Cía de Seguros S.A.

En contra de esta última sentencia, la demandada dedujo recurso de casación en el fondo y la Corte Suprema lo rechazó estimando que, los hechos fijados por los jueces de mérito son inamovibles, más aún cuando no se advierte que se hayan infringido en la dictación de la sentencia el sistema probatorio de la sana crítica, como fundamenta la demandante, y por tales condiciones, el recurso en estudio fue desestimado por el Tribunal de Casación.

SENTENCIA

Santiago, 30 de abril de 1999.

Vistos:

A fojas 1 comparece doña Claudia Masardo Gamberini, gerente de agencia, domiciliada en Las Hualtatas N° 4966, Vitacura, deduciendo demanda en contra de su ex empleadora Cigna Cía. de Seguros de Vida (Chile) S. A., representada legalmente por don Ramón Pinochet Lachaise, ignora profesión, ambos domiciliados en Nueva York N° 80, piso 10, Santiago.

Funda su acción en que el 1° de octubre de 1996 fue contratada por la demandada como agente de ventas, con una remuneración de una bonificación garantizada de 80 Unidades de Fomento, durante octubre y noviembre de 1996. El 1° de diciembre fue nombrada como gerente de agencia, con una remuneración compuesta de una bonificación garantizada trimestral decreciente de 80 Unidades de Fomento y una sobre comisión inicial de U.F. 9,9 por producción propia y de U.F. 20,4 por la producción de la Agencia, a 12 meses el primero y luego a 18 meses. Lo anterior no se cumplió, no se pagaron en la integridad las comisiones durante el tiempo trabajado, hasta que el 30 de mayo de 1997 el gerente de la demandada don Ramón Pinochet suspendió unilateralmente la Bonificación para Desarrollo de Agencia de U.F. 70, para el trimestre junio-agosto de 1997. Durante junio y julio la actora hizo uso de licencias médicas. Al vencimiento de sus licencias concurrió al lugar de trabajo constatando que carecía de lugar de trabajo, de escritorio y de sus efectos personales. A su vez, a contar del 4 de julio de 1997, la demandada suspendió el beneficio de sala cuna, por encontrarse con licencia médica prolongada. Es así que solicita poner término a su contrato de trabajo por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, según el artículo 171, solicitando la indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma de \$ 1.796.657; e indemnización por todo el período de fuero maternal, esto es 19 meses, por la suma de \$ 34.136.483; así como diferencias de comisiones por un total de \$ 1.495.440; feriado proporcional por la suma de \$ 1.048.050; y \$ 97.140 por pago de sala cuna del mes de julio, todo ello con reajustes, intereses y costas.

A fojas 53, comparece don Ramón Pinochet Lachaise, ingeniero comercial, en representación de Cigna Compañía de Seguros de Vida (Chile) S. A., ambos domiciliados en Nueva York N° 80, piso 10, Santiago, contestando demanda solicitando su rechazo. Señala que el 1° de octubre de 1996, contrató a la actora como agente de ventas de seguros de rentas vitalicias, seguros de vida, con una

remuneración garantizada de 80 Unidades de Fomento mensuales a todo evento durante los tres primeros meses a contar del 1º de diciembre de 1996. Los segundos tres meses, a contar del 1º de marzo de 1997, la actora tenía derecho a 80 Unidades de Fomento mensuales por el desarrollo de la Agencia, además de las comisiones y sobre comisiones mensuales ganadas como Gerente de Agencia, bajo las condiciones que la cuota de producción del primer trimestre se cumpla a satisfacción, de lo contrario, se liquidarán las referidas comisiones y sobre comisiones pero sobre un tope de 80 Unidades de Fomento. Para el siguiente período, del 1º de junio de 1997, el caso de la actora, se le asignaba una cantidad fija mensual de 70 Unidades de Fomento, condicionada a que la producción acumulada al segundo trimestre se cumpla, en caso contrario, sólo se pagaría las comisiones por las ventas efectivamente logradas, operando sólo los resultados efectivos. De esta forma, cuando a la actora se le acabó el período subsidiado, primeros seis meses, tuvo un detrimento en sus remuneraciones, obteniendo licencias médicas para mantener su antiguo nivel de ingreso. Así el 2 de junio de 1997 la actora presentó licencia médica por 15 días, a continuación presentó nueva licencia por el mismo período, vencida ésta presentó una tercera licencia por 20 días, la que venció el 22 de julio de 1997 presentó una licencia por 30 días venciendo el día 19 de agosto del mismo año. El día 23 de junio de 1997 la actora no se presentó a trabajar, sino que en horas de colación concurrió acompañada de un notario para consignar una serie de hechos. Agrega que respecto del beneficio de Sala Cuna, él está concebido para posibilitar a las trabajadoras el dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo, por lo que al encontrarse con licencia médica la actora se encontraba suspendida de dicho beneficio.

A fojas 62, se recibe la causa a prueba.

A fojas 167, se lleva a efecto la audiencia de conciliación y prueba, no conciliando las partes y rindiéndose las probanzas que constan en autos.

A fojas 302, se cita a las partes a oír sentencia.

Considerando:

En cuanto al fondo:

... 3º Que doña Claudia Masardo Gamberini deduce demanda en contra de su ex empleadora Cigna Cía. de Seguros de Vida S. A., representada por don Ramón Pinochet Lachaise, solicitando que sea declarado su despido indirecto por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo por parte de la demandada, según lo dispuesto en el artículo 160 N° 7 en relación al artículo 171 del Código del Trabajo, y condene a la demandada al pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma de \$ 1.796.657; \$ 34.136.483 por indemnización por todo el período de fuero maternal; diferencias de comisiones ascendientes a la suma de \$ 1.495.440; feriado proporcional por la suma de \$ 1.048.050; y pago de Sala Cuna por la suma de \$ 97.140 más reajustes, intereses y costas;

4º Que don Ramón Pinochet Lachaise, representante legal de Cigna Cía. de Seguros de Vida S. A., señala que la actora fue contratada como agente de ventas y que, dentro de las cláusulas del contrato, por las particularidades del bien vendido, contempla un primer período donde no se realizan ventas, los primeros 3 meses, en la que se garantiza a la actora una remuneración de 80 Unidades de Fomento, a todo evento, desde el 1º de diciembre de 1996, no exigiéndosele meta alguna. Empero, a contar del trimestre siguiente, 1º de marzo de 1997, la actora percibiría una remuneración de 80 Unidades de Fomento mensuales, por el desarrollo de su Agencia, así como

percibiría las comisiones y sobre comisiones mensuales como Gerente de Agencia si la cuota de producción del primer trimestre se cumple a satisfacción, en caso contrario, se liquidarán las comisiones y sobre comisiones, pero con un tope de 80 Unidades de Fomento. Por último, para el siguiente período, a contar del 1º de junio de 1997, se le asignó una cantidad fija mensual de 70 Unidades de Fomento, pero condicionado a que la producción acumulada en el segundo trimestre, anexa al contrato, se cumpla, de lo contrario, sólo se pagaría las comisiones por las ventas efectivamente logradas. Así, los vendedores agentes de ventas son remunerados en base a los resultados efectivamente obtenidos. De esta forma, los resultados de la actora no fueron los esperados, por lo que cuando se le acabó el período subsidiado, primeros seis meses, debió ser remunerada por los resultados efectivos, de esta forma, presentó licencias médicas continuas, el 2 de junio, luego el 17 de junio, 2 de julio, y el 24 de julio, todos de 1997. De esta forma, el día 23 de julio de 1997, no se presentó a trabajar la actora, sino que en hora de colación asistió con un notario para constatar una serie de hechos. Finalmente, sobre la suspensión del beneficio de Sala Cuna, al estar concebido para dar alimento a los menores de dos años mientras sus madres estén en el trabajo, se suspendió porque la actora, a contar del 2 de junio, gozó sucesivas licencias médicas: De tal forma que ninguno de los hechos afirmados por la demandada se encuentran configurados, por lo que debe ser rechazada dicha demanda;

5º Que según lo previene el artículo 1698 del Código Civil el peso de la prueba ha recaído en la actora;

6º Que con el objeto de acreditar sus aseveraciones, las partes han aportado las siguientes probanzas:

Demandante.

Documentos, consistente en: Contrato de Trabajo y Anexo, fs. 6 y 14, ambos de fecha 1º de octubre de 1996, suscrito por el empleador; Carta dirigida a la actora, donde a contar del 1º de diciembre de 1996 es nombrada Gerente de Agencia, suscrita por el empleador, fs. 17; Tablas de Compensaciones, de fecha 1º de diciembre de 1996, a nombre de la actora y suscrita por el empleador, fs. 19; Acuerdo Bonificación para Desarrollo de Agencia, la fecha 1º de diciembre de 1996, fs. 23; Cláusula Anexa al Contrato de Trabajo Gerente Agencia, de fecha 1º de octubre de 1996, fs. 24; Acuerdo de Anticipos de fecha 1º de diciembre de 1996, suscrito por el demandado, fs. 25; Autorización de descuento de remuneraciones y comisiones, de fecha 1º de diciembre de 1996, fs. 26, cuadro de Proyección a 12 meses, Cuotas de Producción y Reclutamiento, suscrito por la demandada, fs. 27; carta dirigida a la actora donde se suspende el beneficio de Bonificación para Desarrollo Agencia, de fecha 30 de mayo de 1997, suscrita por la demandada; Carta dirigida a la actora donde se le suspende el beneficio de sala cuna de fecha 4 de julio de 1997, suscrita por la demandada; ocho liquidaciones de remuneraciones desde octubre de 1996 hasta mayo de 1997; fs. 30 a 38; carta aviso a la Inspección del Trabajo, Carta aviso del despido indirecto a la demandada y comprobante de Recibo de Correos del envío de la carta, de fecha 28 de mayo de 1997, fs. 38, 39 y 40; Dos Certificados emanados de don Luis Poza Maldonado, notario, de fechas 4 de julio de 1997 y 23 de julio del mismo año, fs. 66 y 67.

Confesional: Consistentes en las declaraciones de don Ramón Pinochet Lachaise, fs. 167, quien legalmente juramentado, depuso al tenor del pliego de posiciones de fs. 160 de autos.

Testimonial: Consistentes en las declaraciones de doña María Soledad Pesce Suárez, fs. 179, y don José Ricardo Neira Rebolledo; fs. 181, quienes legalmente juramentados, depusieron al tenor del auto de prueba de fs. 62.

Por su parte, la demandada adjuntó los siguientes elementos de convicción:

Documental: Cuatro copias de licencias médicas presentadas por la actora a la demandada, fs. 45, 50, 51 y 52; Memo de fecha 12 de junio de 1997 y Carta de Vida Tres dirigida a la actora, de fecha 9 de junio de 1997, fs. 46 y 47; Dos comprobantes de recepción de licencia médica, fs. 48 y 49; Fotocopias de la Revista de Derecho y Jurisprudencia, fs. 70 a 72; Doce fotocopias de liquidaciones de remuneraciones a nombre de la actora desde octubre de 1996 hasta septiembre de 1997, fs. 73 a 84; Cuadros emisiones de pólizas de los meses de mayo, abril, marzo, febrero y enero, todos de 1997, y diciembre de 1996, fs. 85 a 91; Cuadros de sometimiento de los meses de mayo, abril, marzo, febrero y enero, todos de 1997, y diciembre de 1996, fs. 92 a 97; Cuadro de proyección a 12 meses, a nombre de la actora y suscrito por las partes, donde se establecen las cuotas de producción y reclutamiento, fs. 98; Presupuesto de venta de fs. 99; Cuadro manuscrito de emisión de pólizas correspondiente a la Agencia que tenía a su cargo la actora, fs. 100 a 102.

Confesional, consistentes en las declaraciones de doña Claudia Massardo Gamberini, fs. 171, quien legalmente juramentada absolvió al tenor del pliego agregado a fs. 164.

Testimonial, consistentes en las declaraciones de don Héctor Willian Carvajal Jofré, fs. 184, y doña María Soledad Fernández Vidal, fs. 185, quienes legalmente juramentados depusieron al tenor del auto de prueba de fs. 62.

7º Que el asunto a dilucidar es si la demandada incurrió en el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo para con la actora.

Al efecto, según se desprende del contrato de trabajo de fs. 6, con fecha 1º de octubre de 1996 se contrató a la actora como Agente de Ventas de Seguros para ofrecer, colocar, vender, administrar, servir y mantener las actuales o futuras pólizas de seguros de la demandada. Estableciéndose en su anexo, fs. 14, que la actora durante los meses de octubre y noviembre de 1996 una bonificación garantizada de 80 Unidades de Fomento imponibles. A contar del 1º de diciembre de 1996 se nombró a la actora como Gerente de Agencia, según reza la Carta de fs. 17. Que el acuerdo de Bonificación para Desarrollo de Agencia, fs. 23, se establece que durante el primer trimestre la actora percibirá una bonificación de desarrollo de agencia de 80 Unidades de Fomento, agregando que las comisiones devengadas durante el primer semestre se liquidarán conjuntamente con las comisiones de los trimestres siguientes. En el segundo trimestre recibirá una bonificación de hasta 80 Unidades de Fomento, mensuales, percibiendo comisiones y sobre comisiones mensuales, bajo la condición que la cuota de producción del primer semestre, anexa al contrato, se cumpla a satisfacción de la Cía. Por último, durante el tercer trimestre, recibirá una bonificación de 70 Unidades de Fomento, además de las comisiones y sobre comisiones mensuales, condicionada a que la cuota de producción del segundo trimestre, anexa al contrato, se cumpla a satisfacción de la Cía. En caso contrario sólo se liquidarán las referidas comisiones y sobre comisiones.

Que así establecidas las cláusulas del contrato de trabajo suscrito por las partes queda analizar en forma pormenorizada los incumplimientos invocados por la actora. Así, respecto del beneficio de sala cuna suspendida por la empleadora, según se desprende de la carta dirigida a la actora con fecha 4 de julio de 1997, fs. 29, por encontrarse ésta haciendo uso de licencia por 20 días durante dicho mes. Efectivamente, según se desprende del artículo 203 del Código del Trabajo en los establecimientos con 20 o más trabajadoras, deberán tener salas anexas e independientes, en donde las trabajadoras: "puedan dar alimentos a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo". De esta forma, a contrario sensu, se desprende que dicha obligación del empleador subsiste mientras la trabajadora presta sus servicios a su empleadora, lo que en el caso

de autos, según se observa de las licencias médicas de fs. 45, 50, 51, 52 y 122, 126, 130 y 134 de autos, no objetada de contrario, la actora a contar del 2 de junio y hasta el 22 de agosto presentó 4 licencias médicas por un total de 80 días, por lo que por este solo hecho no se tiene por configurada la causa de incumplimiento grave de las obligaciones invocada.

Que respecto de la obligación de proporcionar elementos mínimos e indispensables para desarrollar sus funciones y por carecer de lugar de trabajo, según se desprende de las certificaciones efectuadas por un notario, fs. 66 y 67, de fechas 4 de julio y 23 de julio, dichos instrumentos no son suficientes para acreditar dicho incumplimiento, toda vez que en ellos se constata que en la fecha de concurrencia del ministro de fe, se certifica que vio al Sr. Torres ocupando la oficina de la actora, en ambas oportunidades, lo cual en ningún caso significa acreditar lo aseverado por la demandante, porque ningún otro medio probatorio corrobora que la actora se haya quedado en las dependencias de la demandada para efectuar sus labores, y que ello se le haya impedido, es más, según se desprende de las licencias médicas de fs. 45 y 52 de autos, en la primera oportunidad que concurrió la actora con el notario, fs. 66, ella se encontraba haciendo uso de licencia por el término de 20 días, por lo que la relación laboral se encontraba suspendida, por lo que dicho instrumento en ningún caso acredita el incumplimiento alegado. Respecto de la certificación de fs. 67, tampoco es un instrumento idóneo para probarlo, toda vez que en él se constata que la actora concurrió a las 12:30 horas, y que ella carecía de lugar de trabajo. Sin embargo, no hace mención alguna a si dicha trabajadora se reincorporó a efectuar sus labores, lo que no se desprende de las declaraciones de los testigos de ambas partes. Debe tenerse presente que en la segunda oportunidad que concurrió la actora a reincorporarse a sus labores, 23 de julio de 1997, consta en autos, que al día siguiente ésta presentó una nueva licencia, por 30 días, a contar del 24 de julio, por lo que tampoco dichas circunstancias son suficientes para acreditar el incumplimiento invocado, toda vez que la actora no ha podido desarrollar sus labores para la demandada por encontrarse en forma permanente y continua con licencias médicas;

8º Que sobre el no pago íntegro de comisiones y sobre comisiones, según el Plan de Proyección de Producción y Reclutamiento de Agencia, según se desprende del documento de fs. 27, anexo al Acuerdo de Bonificación para el Desarrollo de Agencia, fs. 23, documentos suscritos por la demandada, y no objetados de contraria, se establece una bonificación trimestral, por un primer período, diciembre-febrero, de 80 Unidades de Fomento, más una sobre comisión propia de 4,98 Unidades de Fomento y una sobre comisión de la unidad de 10,5 Unidades de Fomento. En un segundo período, marzo-mayo, una bonificación de 80 Unidades de Fomento, más una sobre comisión propia de 9,96 Unidades de Fomento y una sobre comisión por unidad por 27 Unidades de Fomento, y un tercer período, a contar del mes de junio, en que la actora percibirá una bonificación trimestral de 70 Unidades de Fomento, más una sobre comisión propia de 14,94 Unidades de Fomento y una sobre comisión de 46,7 Unidades de Fomento. Sin embargo, según se desprende de las liquidaciones que rolan de fs. 32 a 37, efectivamente, en el mes de diciembre de 1996 a la actora no se le pagaron comisiones. Durante los meses de enero se pagaron \$ 80.908 en comisiones, \$ 144.132 en febrero; \$ 118.053 en el mes de marzo; \$ 142.290 en el mes de abril, y \$ 157.810 durante el mes de mayo, produciéndose efectivamente las diferencias de comisiones señaladas por la actora.

Que, además de lo señalado precedentemente, según se desprende de la Carta de fecha 30 de mayo de 1997, dirigida a la demandante, fs. 28, donde se le comunica que según la letra a) del Acuerdo de Bonificación de fs. 23, a contar del 1º de junio de 1997 se suspende la Bonificación para el Desarrollo de Agencia, por no haberse cumplido las metas fijadas en el trimestre anterior. Que, sobre este punto, según la letra a) párrafo segundo del Acuerdo de Bonificación para Desarrollo de la Agencia de fs. 23, establece que: "Cuando las cuotas de producción fijadas en el Cuadro de Desarrollo adjunto no sean cumplidas por una agencia en un período que exceda a tres meses, situación que por lo demás no está fehacientemente acreditada, la compañía podrá cancelar su

Convenio de gerente de agencia y finiquitar este Acuerdo de Bonificación". De esta forma, según se desprende de la cláusula precitada, efectivamente, la demandada puede poner término a dicha bonificación, bajo las circunstancias y en los términos que en ella se señala. Empero, la carta en donde se comunica a la actora que se suspendía la bonificación para Desarrollo de Agencia a contar del 1º de junio de 1997, no cumple en ningún caso lo acordado por las partes en la letra a) del acuerdo de fs. 23 referido, esto es, en caso de incumplimiento de las metas, la demandada debió cancelar el convenio y finiquitar el Acuerdo de bonificación, lo cual no ocurrió en especie, sino que sólo hubo una suspensión unilateral de la Bonificación por el empleador, situación que, en ningún caso, se autoriza en dicha convención. Que al efecto, según lo previene el artículo 1545 del Código Civil: "Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales", de esta forma, la demandada no cumplió dicho acuerdo. De esta forma, al no pagar las sobre comisiones en los términos acordados y suspender el beneficio de Bonificación por Desarrollo de Agencia, en contravención a lo estipulado, esto es, sin poner término al Convenio de Gerente de Agencia con la actora y sin finiquitar dicho acuerdo, toda vez que dichos procederles afectaron y repercutieron directamente en las remuneraciones de la actora, las que tienen carácter alimenticio, esta Sentenciadora tendrá por acreditado el incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo por la demandada, según lo previsto en el artículo 171 en relación con el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, accediéndose al pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo;

9º Que respecto del fuero maternal invocado por la actora, según se desprende de las licencias médicas de fs. 45, 50 a 53, 122, 126, 130, 134, 138, 142, 144, 149, 150, y documento de fs. 154, se encuentra suficientemente acreditado que la actora al momento de la terminación de los servicios se encontraba en estado de ingravidez, el que al 4 de noviembre de 1997, se encontraba haciendo uso de su post-natal. Sin perjuicio de lo anterior, a la época de la presentación de carta de despido indirecto de fs. 40, esto es el 25 de julio de 1997, según se desprende del documento de fs. 120, y la licencia de fs. 134, la actora a la época de comunicación de dicho despido indirecto se encontraba haciendo uso de licencia, estando afecta a fuero de inamovilidad y percibiendo el respectivo subsidio por incapacidad laboral, por lo que dicha terminación debe entenderse a contar del vencimiento del reposo médico, o sea, a contar del 23 de agosto de 1997. Sin embargo, según se desprende del contrato de trabajo de fs. 153, de fecha 23 de julio de 1997, suscrito por la actora con la Sociedad Felipe Noguera y Cía. Ltda., por el término de un mes, y del contrato de trabajo de fs. 152, suscrito por la actora y la misma Sociedad señalada, de duración indefinida, ambos documentos no objetados por las partes, la actora, al término de la última licencia presentada a la demandada, se encontraba vinculada contractualmente en una relación laboral con otra empresa distinta de la demandada, percibiendo una remuneración por ello y afecta a todas las normas de carácter laboral, previsional y de salud. Que lo anterior se corrobora por las licencias de fs. 138, 142, 144, 149, 150, todas presentadas al nuevo empleador de la actora la Sociedad Felipe Noguera y Cía. Ltda. todo lo cual lleva a concluir a esta Sentenciadora que, en efecto, la trabajadora se mantuvo siempre afecto al fuero maternal, en este caso, primero con la demandada, y a continuación con su nueva empleadora la Sociedad Felipe Noguera y Cía. Ltda. Que lo razonado precedentemente, y habida consideración a que nuestra legislación laboral en materia de protección a la maternidad es de orden público y a que la actora mantuvo siempre un vínculo laboral que busca proteger y amparar el artículo 194 del Código del Trabajo, y atendido a que en ningún caso debe llegar la interpretación de dichas normas de protección a amparar dos veces una misma causa, lo que en definitiva produciría un enriquecimiento sin causa y una desvirtuación de dicho instituto, toda vez que al suscribir la actora con su nueva empleadora los contratos de fs. 152 y 153, automáticamente se vio afecta a las normas del Libro II, Título II de la Protección a la Maternidad, artículo 194 y siguientes, lo cual implica, en definitiva, que respecto de la petición de la indemnización por todo el período de fuero maternal del artículo 201 del Código del Trabajo, sólo se accederá a ello hasta el tiempo en que, efectivamente la demandante trabajó para la demandada, esto es, el 23 de agosto de 1997, según lo razonado precedentemente;

10º Que para los efectos del cálculo de las indemnizaciones y demás prestaciones, se establecerá como la última remuneración de la demandada la suma de \$ 1.642.966, según liquidaciones de remuneraciones de fs. 35 a 37 de autos, cantidad a la que se han incorporado las diferencias de comisiones pactadas por las partes, según el cuadro de fs. 27;

11º Que respecto de las demás prestaciones solicitadas, esto es, diferencias de comisiones según el contrato de trabajo, del análisis de las liquidaciones de remuneraciones de fs. 32 a 37, y del cuadro de Cuotas de Producción y Reclutamiento, se desprende que se devengaron unas diferencias de comisiones por el período diciembre de 1996 hasta mayo de 1997 por la suma de \$ 1.476.733, por lo que se accederá a su pago por dicha cantidad. Que en cuanto al feriado proporcional solicitado, se accederá a éste, por no haber hecho uso de éste la actora, estableciéndose por la suma de \$ 958.396.

12º Que en cuanto al pago del beneficio de Sala Cuna por el mes de julio, no se accederá a dicha prestación, por los argumentos señalados en el considerando séptimo;

13º Que las pruebas fueron analizadas y ponderadas según las reglas de la sana crítica.

Y vistos, además lo dispuesto en los artículos 10, 41, 63, 160, 162, 168, 171, 172, 173, 174, 194, 195, 196, 197, 201, 420, 426, 439, 440, 442, 443, 444, 445, 446, 448, 449, 451, 452, 455, 456 y 458 del Código del Trabajo; 1545, 1560, 1698 y 1712 del Código Civil, se resuelve:

Iº Que ha lugar a la demanda de fs. 1, sólo en cuanto se ordena pagar a la demandada a la actora, las siguientes prestaciones: \$ 1.642.966 por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo; Indemnización por todo el tiempo que dure el fuero maternal en los términos señalados en el considerando noveno; \$ 1.476.733 por diferencias de comisiones del período diciembre de 1996 hasta mayo de 1997; y \$ 958.396 por feriado proporcional.

IIº Que las sumas ordenadas pagar lo serán con los reajustes e intereses de los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo;

IIIº Que no se condena en costas a la demandada por no haber sido totalmente vencida.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

Dictada por la señora Isolda Rosas Villarroel, Juez Titular.

Rol Nº 4.383-99.

Santiago, 30 de septiembre de 1999.

Vistos:

Que para el cálculo de las indemnizaciones sustitutivas del aviso previo y la referida en el considerando 9º de la sentencia apelada, deberá considerarse una remuneración mensual no superior a 90 Unidades de Fomento, de conformidad con lo dispuesto en el inciso final del artículo 172 del Código del Trabajo, aplicable en la especie.

Se confirma la sentencia apelada de treinta de abril último, escrita a fojas 215 y siguientes, con declaración que las indemnizaciones referidas precedentemente se liquidarán atento lo dispuesto en la norma legal citada.

Regístrese y devuélvanse los autos.

Dictada por los Ministros señores Sergio Valenzuela, Juan Araya Elizalde y Abogado Integrante señor Fernando Román Díaz.

Rol N° 2.801-99.

Santiago, 23 de octubre de 2000.

Vistos:

Por sentencia de 30 de abril de 1999, escrita a fojas 215 y siguientes, la juez de primer grado acogió, sin costas, la demanda sobre despido indirecto, formulada por doña Claudia Massardo Gamberini, en contra de su empleador "Cigna Compañía de Seguros S.A.", por haber incurrido en incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Consecuentemente, condena a esta última al pago de las indemnizaciones correlativas y de otras prestaciones pertinentes e impagas a la fecha de término de la relación laboral. Este mismo fallo acogió, en parte, la petición de la actora de ser indemnizada, en razón del fuero maternal que le asistía a la data de finalizar el contrato.

Apelada esta resolución por ambas partes, la Corte de Apelaciones de esta ciudad, por sentencia de 30 de septiembre de 1999, que se lee a fojas 252, la confirmó con declaración que las indemnizaciones sustitutivas del aviso previo y por años de servicios, se encuentran sujetas al tope de las 90 Unidades de Fomento, que indica el artículo 172 del Código del Trabajo.

En contra de esta última, el apoderado que representa a la demandada dedujo recurso de casación en el fondo.

A fojas 269 se ordenó traer los autos en relación.

Considerando:

Primero: Que, en el escrito que contiene el recurso de nulidad, se sustenta en la idea de que los jueces de mérito al acoger la demanda, han vulnerado el artículo 1545 del Código Civil, en relación con los artículos 455 y 456 del Código del Trabajo.

Segundo: Que, la infracción de las normas antes indicadas se produce, según lo expone el apoderado de la demandada, en razón de que las partes suscribieron un anexo al contrato de trabajo, en que se contempló una bonificación, denominada de desarrollo de agencia, en la que se fijó las metas periódicas que debía cumplir la trabajadora, pues en caso contrario se facultaba al empleador a cancelar este convenio y finiquitarlo; de lo que resulta, que el actuar del empleador de suspender esta bonificación, como lo hizo, que es mucho menor que cancelar y finiquitar, se encuentra convenida por las partes y es ley para ellas. Así, al considerar, los falladores como un incumplimiento grave de las obligaciones contractuales esta suspensión, han vulnerado el citado artículo 1545 del Texto Civil.

Tercero: Que, además, sostiene la recurrente, que los sentenciadores han conculcado el sistema probatorio de la sana crítica, al estimar que su representada no pagó las comisiones y sobresueldos en la oportunidad a la demandante, pues si la prueba se pondera de la manera que se indica en su libelo

que contiene el recurso, se llegaría a una conclusión contraria, es decir, que tampoco se configura el otro incumplimiento a las obligaciones que impone el contrato de trabajo, que el fallo acoge.

Cuarto: Que, para el caso en estudio, es necesario recordar que los jueces del fondo, en las causas del trabajo, como es la que se analiza, conforme a las facultades que conceden los artículos 455 y 456 del Texto Laboral, aprecian la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Quinto: Que en este sentido, es decir, al apreciar las pruebas conforme las reglas de la sana crítica, los sentenciadores deben expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia en cuya virtud les designe valor o las desestime. En general, se deben tomar en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.

Sexto: Que los jueces del grado, como se puede advertir de la lectura del fallo atacado, empleando los elementos antes dichos han ponderado las pruebas y antecedentes del proceso, estableciendo en definitiva los hechos del juicio, entre los cuales se encuentran que la empleadora no pagó las sobre comisiones en los términos acordados y suspender el beneficio por Desarrollo de agencia, en contravención a lo estipulado. Que en las condiciones antes dichas, los hechos establecidos por los sentenciadores del grado, entre los cuales se encuentran los indicados en el fundamento sexto de esta sentencia, son inamovibles para este Tribunal de Casación.

Séptimo: Que los hechos fijados por los jueces de mérito son inamovibles para este Tribunal de Casación, más aún cuando no se advierte que se hayan infringido en la dictación de la sentencia, el sistema probatorio de la sana crítica, es decir, las razones jurídicas, las de la lógica, las científicas, las técnicas o de la experiencia.

Octavo: Que en las condiciones antes dichas, los hechos establecidos por los sentenciadores del grado, entre los cuales se encuentran los indicados en el fundamento sexto de esta sentencia, son inamovibles para este Tribunal de Casación.

Noveno: Que, como se puede advertir, el recurso en estudio no puede prosperar, ya que para darse las infracciones de ley que se indican por la demandada, es requisito que se modifiquen los hechos asentados por los jueces del mérito; por todas las razones expuestas, el recurso de nulidad en el fondo deberá ser desestimado.

Y de conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 764, 765 y 767 del Código de Procedimiento Civil, se declara que se rechaza, el recurso de casación en el fondo interpuesto en lo principal de fojas 253, en contra de la sentencia de fecha treinta de septiembre de mil novecientos noventa y nueve, escrita a fojas 252.

Regístrese y devuélvase.

Pronunciado por los Ministros señores Mario Garrido M., Marcos Libedinsky T. y José Benquis C. y los Abogados integrantes señores Patricio Novoa F. y Juan Infante P. No firma el Ministro señor Libedinsky, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y acuerdo del fallo, por encontrarse con permiso.

Rol Nº 4.383-99.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Cláusula tácita.	3.825/187	16.10.01	150
Contratistas. Pago por subrogación. Alcance.	3.450/170	12.09.01	113
Contrato individual. Modificaciones.	3.825/187	16.10.01	150
Contrato individual. Tercero ajeno.	3.659/180	2.10.01	136
Derechos fundamentales. Principio no discriminación.	3.448/168	12.09.01	108
Dirección del Trabajo. Competencia. Instrumento colectivo. Validez.	3.761/183	9.10.01	142
Dirección del Trabajo. Competencia. Sistema público de salud.	3.763/185	9.10.01	147
Dirección del Trabajo. Competencia. Tribunales de Justicia.	3.591/178	25.09.01	131
Dirección del Trabajo. Competencia.	3.659/180	2.10.01	136
Documentación laboral. Planilla de cotizaciones. Declaración y pago electrónico.	3.673/181	4.10.01	139
Empresa. Alteración dominio, posesión o mera tenencia. Efectos. Negociación colectiva.	3.590/177	25.09.01	126
Empresa. Alteración dominio, posesión o mera tenencia. Efectos. Organizaciones sindicales.	3.590/177	25.09.01	126
Empresa. Suspensión de funciones. Procedencia.	3.659/180	2.10.01	136
Estatuto Docente. Ley N° 19.648. Titularidad.	3.586/173	25.09.01	119
Estatuto de Salud. Concurso. Comisión.	3.760/182	9.10.01	141
Estatuto de Salud. Corporaciones municipales. Ambito de aplicación.	3.587/174	25.09.01	121
Estatuto de Salud. Feriado.	3.588/175	25.09.01	123
Estatuto Docente. Colegios Particulares Subvencionados. Bono extraordinario. Pago anticipado. Procedencia.	3.585/172	25.09.01	118
Negociación colectiva. Contrato colectivo forzoso. Estipulaciones.	3.589/176	25.09.01	124
Negociación colectiva. Presentación proyecto. Constancia. Dirección del Trabajo. Facultades.	3.762/184	9.10.01	144
Negociación colectiva. Presentación proyecto. Constancia.	3.762/184	9.10.01	144
Organizaciones sindicales. Central sindical. Directores. Fuero. .	3.592/179	25.09.01	133
Organizaciones sindicales. Central sindical. Directores. Permisos.	3.592/179	25.09.01	133

Organizaciones sindicales. Permiso sindical. Finalidad.	3.592/179	25.09.01	133
Remuneración. Calificación de beneficios.	3.536/171	21.09.01	115
Terminación contrato individual. Cotizaciones previsionales. Quiebra.	3.449/169	12.09.01	110
Trabajadores embarcados o gente de mar. Concepto.	3.764/186	9.10.01	148

DERECHOS FUNDAMENTALES. PRINCIPIO NO DISCRIMINACION.**3.448/168, 12.09.01.**

Es ilícito exigir certificaciones de la empresa DICOM para postular a un trabajo, como asimismo, es igualmente ilícito que la conservación de un empleo quede sujeta a certificaciones provenientes de dicha empresa o de otras de similar giro.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 2º. Constitución Política, artículos 5º inciso 2º, y 19 Nº 16. Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículos 2º y 6º.

Se consulta si es legal que los empleadores exijan un certificado de la empresa DICOM como requisito para contratar a un trabajador y, en los casos que se tiene un empleo, como requisito para conservar éste.

Sobre la materia, cabe hacer presente como consideración de primer orden, que el constituyente incorpora en nuestra Carta Fundamental –como garantía constitucional– el principio de la libertad de trabajo, en términos tales que *"prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos"* (artículo 19 Nº 16 de la Constitución Política).

Como es sabido, el constituyente establece como pilares fundamentales de nuestro ordenamiento jurídico, la dignidad de la persona humana y los derechos fundamentales que emanan de ella, directriz constitucional esencial que se consagra en los artículos 1º, 5º incisos 2º y 19 numeral 26 de nuestra Carta Fundamental. A su vez, el constituyente de 1989, para vincular más estrechamente el desarrollo de nuestro ordenamiento interno con el estado y evolución de la comunidad jurídica internacional, elevó la jerarquía de los tratados internacionales, y agregó al inciso 2º del artículo 5º de la Constitución, el acápite siguiente: *"Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes"*. Es decir, los órganos estatales asumen un rol activo no sólo respetando los derechos fundamentales, sino sobre todo, promoviéndolos. Y estos derechos –que deben respetarse y promoverse– son todos aquellos garantizados por la Constitución, pero también, todos aquellos garantizados por los tratados internacionales *"ratificados por Chile y que se encuentren vigentes"*.

Es por esta vía, que se incorpora a nuestro ordenamiento jurídico el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, suscrito por Chile y publicado en el Diario Oficial de 27 de mayo de 1989. Este instrumento refuerza *"la libertad de trabajo como derecho fundamental"* consagrado por nuestra Constitución, pero además –y es lo innovador en esta materia– precisa e individualiza determinadas *"causales"* a las que atribuye expresos efectos discriminatorios y transgresores de la garantía constitucional de la libertad de trabajo. Estas –así denominadas– *"causales o circunstancias"* de discriminación, exclusión o preferencia que contempla este Pacto, a su turno, incrementan y enriquecen aquellas que tienen su origen en la legislatura nacional, que son, a saber: *"raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad u origen social"* (actual artículo 2º inciso 2º del Código del Trabajo).

En efecto, el inciso 1º del artículo 6º de este Pacto, precisa:

"Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho".

Y, para garantizar la eficacia de este derecho fundamental, este Pacto deja establecido en el Nº 2 del artículo 2º del mismo, la calidad de garantes de los Estados Partes, los que deberán asegurar que este derecho se ejerza *"sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social"*.

En estas condiciones, se colige de las normas precedentes, que la Constitución consagra el principio y la garantía constitucional de la libertad de trabajo, prohibiendo toda discriminación que no tenga como base la idoneidad o capacidad personal para desempeñar un empleo, y complementariamente, el citado instrumento internacional enuncia y describe hipótesis de discriminación precisas y determinadas, que incrementa y enriquece el elenco de causales de discriminación de nuestro ordenamiento interno, sin perjuicio que, además –como cierre de esta enumeración– añada una fórmula genérica, *"cualquier otra condición social"*. Este sistema –así enriquecido– que equilibradamente garantiza un derecho y a la vez anticipa y describe hipótesis de transgresión al mismo, permite, a quien interpreta y aplica el derecho, calificar con mayor amplitud –y discrecional y fundadamente– que un hecho, circunstancia, calidad o condición, resulta atentatoria a la libertad de trabajo.

Ahora bien, conforme a los principios de supremacía constitucional y vinculación directa contenidos en el artículo 6º de la Constitución Política del Estado, y las normas de rango constitucional analizadas, esta Dirección del Trabajo debe, en consecuencia, emitir una opinión sobre la constitucionalidad y legalidad de exigir al postulante a un empleo o al dependiente con contrato de trabajo vigente, la presentación de un certificado de la empresa DICOM, máxime si conforme al actual inciso 4º del artículo 2º del Código del Trabajo, *"Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios"*.

Tal es el sentido de la doctrina de la eficacia inmediata de los derechos fundamentales, cual es, *"servir de pauta de comportamiento de los individuos en sus relaciones y no simplemente de ser un elemento interpretativo del Derecho privado"* (José María Bilbao Ubillos, La eficacia de los derechos fundamentales frente a particulares, Boletín de la Dirección del Trabajo, mayo 2001, página 17).

Desde luego, en concepto de esta Dirección, exigir como parte del ritual de selección al postulante a un empleo o como requisito de permanencia en éste, la obligación de acompañar un certificado de DICOM, implica incorporar al proceso de selección de personal una exigencia arbitraria y caprichosa que no consulta la ley, y que, por lo mismo, perturba la referida garantía constitucional de libertad de trabajo. Esta misma objeción jurídica es válida en el caso que se haga depender la conservación del empleo a esta inconsulta certificación. Sin duda, una empresa cuyo giro consiste en recibir, administrar y certificar información específica del ámbito financiero y comercial –por su naturaleza– no se encuentra en condiciones de aportar antecedentes útiles y pertinentes sobre *"la capacidad o idoneidad personal"* del aspirante a un empleo o de un actual dependiente, que es la exigencia –y no otra– que precisa la Constitución y la ley.

Y más específicamente, en cuanto al fondo, esta carga como se le ha denominado a esta certificación, de acuerdo al artículo 2º N° 2 del citado Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, significa una definida y nítida causal de discriminación. Efectivamente, al discernir y decidir el empleador sobre el postulante a un empleo o sobre la conservación de éste, lo hace sobre la base de un certificado en que constan hechos que –en palabras de este Pacto– dan cuenta de la "posición económica" del aspirante o trabajador, al proporcionar información sobre el grado y capacidad de cumplimiento de sus obligaciones comerciales y financieras. Y como se ha dicho, es discriminatorio e indebido erigir la "posición económica" como factor dirimente de la postulación a un trabajo o de la conservación de éste.

En definitiva, de lo que se trata, es de sopesar equilibradamente los intereses en juego, en el sentido sistémico y finalista que aconseja la interpretación constitucional. Así, la certificación de DICOM analizada, que lejanamente se sustenta en el derecho fundamental de propiedad que el empleador tiene sobre su empresa, razonablemente debe ceder ante el derecho fundamental a la libertad de trabajo, que como se ha visto en el caso en análisis, sufre una amenaza inmediata y directa.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones de rango constitucional y normas legales invocadas, cúpleme manifestar a Uds. que es ilícito exigir certificaciones de la empresa DICOM para postular a un trabajo, como asimismo, es igualmente ilícito que la conservación de un empleo quede sujeta a certificaciones provenientes de dicha empresa o de otras de similar giro.

TERMINACION CONTRATO INDIVIDUAL. COTIZACIONES PREVISIONALES. QUIEBRA.

3.449/169, 12.09.01.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse si un cierre intempestivo de la empresa, adeudándose cotizaciones previsionales, produciría el efecto de mantener vigentes los contratos de trabajo previsto en el artículo 162, incisos 1º y 5º del Código del Trabajo, por lo que no sería pertinente asimilar el contenido de Oficio N° 4.777, de 10.11.2000, a dicho cierre intempestivo de la empresa.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 162, incisos 1º y 5º; 168 y 171.

Concordancias: Dictamen Ordinario N° 3.299/253, de 7.08.2000.

Se solicita un pronunciamiento de este Servicio acerca de si procede aplicar el criterio de Ordinario N° 4.777, de 10.11.2000, de exigencia de estar al día en el pago de las cotizaciones previsionales para poner término a los contratos de trabajo aun cuando la empresa haya sido declarada en quiebra, respecto de empleador que cierra la empresa sin aviso a los trabajadores, y que adeuda cotizaciones.

Se agrega, que la consulta se hace a fin de resolver el caso de sucesivas licencias médicas del trabajador ... de la empresa ..., la que cerró durante su feriado legal, adeudándole cotizaciones por lo que el contrato no podría haber terminado.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 162, incisos 1º y 5º del Código del Trabajo, modificado por Ley Nº 19.631, publicada en Diario Oficial del 28.09.1999, dispone:

"Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

"Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales antes transcritas se desprende que para poner término al contrato de trabajo por las causales de los N°s. 4, 5 y 6 del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, vencimiento del plazo del contrato, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, y caso fortuito o fuerza mayor; o por algunas de las causales del artículo 160, o causales subjetivas imputables a la conducta del trabajador, y por las previstas en el artículo 161 del mismo Código, a saber, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio, el empleador deberá comunicarlo por escrito al trabajador personalmente o por carta certificada, dejando constancia en la referida comunicación de la o las causales invocadas, los hechos en que se fundan y el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, acompañando los comprobantes de pago que así lo acrediten.

Asimismo, de las disposiciones anteriores se deriva que si el empleador no hubiere integrado las cotizaciones previsionales al momento del despido, adjuntando los comprobantes correspondientes éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

De lo expuesto se sigue, que por expreso mandato del legislador, el empleador, a contar de la vigencia de la Ley Nº 19.631, que modificó el artículo 162 del Código del Trabajo, agregando el inciso 5º antes comentado, para poner término al contrato de trabajo de un dependiente por las causales que se señalan en el párrafo que antecede, debe cumplir, previamente, con la obligación de pagar íntegramente las cotizaciones previsionales del trabajador devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, y demostrar tal circunstancia, adjuntando los comprobantes que así lo justifiquen, y por el contrario, si no hubiere efectuado el pago de tales cotizaciones, el despido no pondrá término al contrato de trabajo.

Como es dable apreciar, el requisito de pago previo de las cotizaciones para que el despido produzca el efecto de dar por terminado el contrato es exigible según la ley sólo respecto de las causales legales de término de contrato que la misma norma precisa, y que el empleador haya procedido al despido del trabajador invocando alguna de tales causales.

De este modo, si el empleador no ha despedido ni ha invocado causal alguna de término de contrato, y la cesación de servicios del trabajador se ha producido por una circunstancia distinta, no prevista entre tales causales legales de término de contrato, como sería en la especie el cierre intempestivo de la empresa, en rigor no se configurarían los requisitos para hacer aplicable la normativa legal antes comentada, para que un despido no produzca el término del contrato, si no

concurrer los supuestos que el legislador establece, que son que el empleador haya avisado el término del contrato al trabajador o lo haya despedido, por alguna de las causales que la ley precisa, además de no estar pagadas las cotizaciones.

Con todo, corresponde precisar, que al tenor del artículo 168 del Código del Trabajo, y acorde con la uniforme y reiterada doctrina de este Servicio, manifestada, entre otros, en Dictámenes Ordinarios N^os. 4.944/342, de 16.10.98 y 2.006/119, de 16.04.99, la Dirección del Trabajo carece de competencia legal para pronunciarse si determinados hechos podrían configurar causal de terminación de contrato, como ocurriría con el cierre intempestivo de la empresa, o bien, para entrar a asimilar u homologar ciertos hechos con alguna de las causales fijadas en la ley, materia que es facultad de los tribunales de justicia.

Sin perjuicio de lo anterior, y desde un punto de vista general, de principios, el cierre intempestivo de la empresa por parte del empleador, podría llevar implícita una infracción a su obligación legal y contractual de proporcionar el trabajo convenido, según el artículo 7^o del Código del Trabajo, infracción que podría configurar incumplimiento grave de sus obligaciones, y que eventualmente podría servir de fundamento a lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo, para un despido indirecto que podría invocar judicialmente el trabajador ante el cierre intempestivo de la empresa, demandando las indemnizaciones legales de término de contrato que indica la misma norma, hechos que como se señaló compete decidir en definitiva al juez.

Sin embargo, en tal caso de despido indirecto, si se estaba adeudando cotizaciones previsionales hay que considerar que sería difícil estimar que el contrato no se extinguiría, si de no terminar el juez no podría condenar al pago de las indemnizaciones del artículo 171, que proceden cuando justamente se declara terminado el contrato por infracción del empleador.

Sin perjuicio de lo anterior, como la aplicación de lo dispuesto en el artículo 171, o despido indirecto, es igualmente de competencia del juez del trabajo y no de esta Dirección, el mismo órgano tendría facultad para pronunciarse acerca de los efectos que produciría para el empleador que dio motivo al término del contrato el no encontrarse al día en el pago de las cotizaciones previsionales, aplicando principios de derecho o de integración de la ley para casos no contemplados en ella o de vacío legal.

De lo expresado, es posible derivar que en la especie, no resultaría pertinente asimilar lo informado en Oficio Ordinario N^o 4.777, de 10.11.2000, de esta Dirección, con el cierre intempestivo de la empresa, para los efectos comentados de mantención de la vigencia del contrato en caso de despido si se adeuda cotizaciones, si por lo demás, el Dictamen Ordinario N^o 3.299/253, de 7.08.2000, en el cual se funda dicho oficio no se refiere a que la mera declaratoria de quiebra, encontrándose impagas las cotizaciones, produciría el efecto de mantener vigentes los contrato de trabajo, sino que la aplicación por parte del Síndico de las causales de despido de los números 5 y 6 del artículo 159, situación regulada expresamente en los incisos 1^o y 5^o del artículo 162 del Código del Trabajo, para disponer la mantención del contrato si hay deuda de cotizaciones. Esto es, la quiebra del empleador, al no ser causal de terminación de contrato, no podría producir el efecto analizado de persistencia de los contratos, adeudándose cotizaciones, sino las causales que el Síndico invocó para tales efectos, lo que lleva a que no se pueda asimilar lo expresado en Ordinario N^o 4.777 con el cierre intempestivo de la empresa, que tampoco es causal legal de extinción de los contratos.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que la Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse si un cierre intempestivo de la empresa, adeudándose cotizaciones previsionales, produciría el efecto de mantener vigentes los contratos de trabajo previsto en el artículo 162, incisos 1º y 5º del Código del Trabajo, por lo que no sería pertinente asimilar el contenido de Oficio N° 4777, de 10.11.2000, a dicho cierre intempestivo de la empresa.

CONTRATISTAS. PAGO POR SUBROGACION. ALCANCE.

3.450/170, 12.09.01.

El pago por subrogación que el artículo 64 bis, inciso 3º, del Código del Trabajo, permite efectuar al dueño de la obra, empresa o faena, a las instituciones de previsión por obligaciones previsionales pendientes del contratista o subcontratista según el caso, sólo podría estar referido a los trabajadores de éstos ocupados en la obra, empresa o faena de dicho dueño, y por las deudas devengadas durante la ejecución de las mismas.

Con todo, si concluida la obra, empresa o faena, se hubiere puesto término a los contratos de trabajo, adeudándose cotizaciones previsionales, la responsabilidad subsidiaria del dueño de aquéllas y su facultad de pagar por subrogación persistirán mientras no se pague tales obligaciones y se convalide los despidos, según el inciso 6º del artículo 162 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 64, incisos 1º y 2º, y 64 bis, incisos 1º, 2º y 3º.

Se solicita un pronunciamiento de este Servicio acerca del sentido y alcance de lo dispuesto en el inciso 3º del artículo 64 bis del Código del Trabajo, o derecho del dueño de la obra, empresa o faena o contratista, en su caso, de pagar por subrogación a la institución previsional acreedora, las deudas previsionales del contratista o subcontratista, según corresponda, especialmente en cuanto a trabajadores y montos de las deudas a considerar para tales efectos.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 64, incisos 1º y 2º, del Código del Trabajo, dispone:

"El dueño de la obra, empresa o faena será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos. También responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente.

"En los mismos términos, el contratista será subsidiariamente responsable de obligaciones que afecten a sus subcontratistas, en favor de los trabajadores de éstos".

De las disposiciones anteriores se desprende la responsabilidad subsidiaria que asiste al dueño de la obra, empresa o faena respecto de las obligaciones laborales y previsionales por trabajadores del contratista de la obra, empresa o faena.

Asimismo, se deriva que el contratista responderá subsidiariamente de las obligaciones laborales y previsionales por los trabajadores del subcontratista de la obra, empresa o faena, y si esta responsabilidad no pudiere hacerse efectiva, responderá en la misma forma de dichas obligaciones el dueño de la obra, empresa o faena.

De lo anterior, forzoso resulta concluir, que la responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra, empresa o faena, por obligaciones laborales y previsionales tanto del contratista como del subcontratista, sólo puede estar referida a los trabajadores ocupados por éstos en la respectiva obra, empresa o faena, y por los montos de tales obligaciones devengados durante la ejecución de las mismas.

Lo expresado aparece de toda lógica si el sujeto pasivo de la responsabilidad subsidiaria es el dueño justamente de la obra, empresa o faena, o el contratista de estas mismas actividades, como lo precisa la norma legal, requisito que le lleva a asumir responsabilidad por las obligaciones laborales y previsionales originadas en ellas.

Derivar lo contrario, es decir que el dueño de la obra, empresa o faena, o su contratista respondieran subsidiariamente de cualquier obligación laboral o previsional del contratista o subcontratista aún respecto de trabajadores de otras obras, empresas o faenas, no tendría asidero ni justificación alguna si se trataría de labores y obligaciones completamente ajenas al sujeto obligado por la ley.

A su vez, el artículo 64 bis, incisos 1º, 2º y 3º, del Código del Trabajo, agregado por Ley Nº 19.666, dispone:

"El dueño de la obra, empresa o faena, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informado por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto a sus trabajadores, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores. El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas".

"En el caso que el contratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales en la forma señalada, así como cuando el dueño de la obra, empresa o faena fuere demandado subsidiariamente conforme a lo previsto en el artículo 64, éste podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél, el monto de que es responsable subsidiariamente. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas.

"En todo caso, el dueño de la obra, empresa o faena, o el contratista en su caso, podrá pagar por subrogación al trabajador o institución previsional acreedora".

De las disposiciones legales antes citadas se deriva que el dueño de la obra, empresa o faena tendrá derecho a ser informado por el contratista de las obligaciones laborales y previsionales que tenga respecto de sus trabajadores, como de los subcontratistas por los trabajadores de éstos, e igual derecho tendrán los contratistas en relación a los subcontratistas.

También se desprende, que el dueño de la obra, empresa o faena podrá retener de las obligaciones que tenga con el contratista el monto de las obligaciones laborales y previsionales de éste, de las que sea responsable subsidiariamente, cuando ha sido demandado por ellas, o cuando el contratista no le acredita oportunamente el cumplimiento íntegro de tales obligaciones laborales y previsionales.

Finalmente se deriva, que siempre se podrá pagar por subrogación al trabajador o institución previsional acreedora, por parte del dueño de la obra, empresa o faena, o por el contratista, según el caso.

Ahora bien, analizadas en forma conjunta todas las disposiciones legales anteriormente citadas, y al tenor de la consulta, es posible concluir que el dueño de la obra, empresa o faena podrá pagar por subrogación a la institución previsional acreedora, por las obligaciones previsionales pendientes del contratista por los trabajadores de éste ocupados en la obra, empresa o faena, e igual pago podrá hacer el contratista por las obligaciones del subcontratista, y en ambos casos por los montos impagos devengados durante toda la ejecución de las mismas.

Cabe agregar, que el afán que podría asistir al dueño de la obra, empresa o faena de pagar por subrogación deudas laborales y previsionales de su contratista o subcontratista por trabajadores ocupados en ellas, radicaría en que por esta vía se evitaría una mayor morosidad y recargo por reajuste e intereses, que en definitiva de igual modo podrían afectarle en su condición de responsable subsidiario una vez efectuado el cobro.

Corresponde además precisar, que lo antes expresado en materia de responsabilidad subsidiaria y pago por subrogación, sería también aplicable una vez terminada la obra, empresa o faena y el contrato de trabajo, como podría ser por la causal del artículo 159 N° 5, de término del trabajo o servicio que dio origen al contrato, y no se hubiere estado al día en el pago de las cotizaciones, en tal caso, según lo dispuesto en el artículo 162, inciso 7° del Código del Trabajo, se seguiría devengando remuneraciones y cotizaciones previsionales por los trabajadores del contratista y subcontratista, ocupados en la obra, empresa o faena, ante los cuales se mantendría la responsabilidad subsidiaria del dueño de éstas y su facultad de pago por subrogación, al igual que por las mismas obligaciones devengadas antes del término del contrato.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, el pago por subrogación que el artículo 64 bis, inciso 3°, del Código del Trabajo, permite efectuar al dueño de la obra, empresa o faena a las instituciones de previsión, por obligaciones previsionales pendientes del contratista o subcontratista según el caso, sólo podría estar referido a los trabajadores de éstos ocupados en la obra, empresa o faena de dicho dueño, y por las deudas devengadas durante la ejecución de las mismas.

Con todo, si concluida la obra, empresa o faena, se hubiere puesto término a los contratos de trabajo, adeudándose cotizaciones previsionales, la responsabilidad subsidiaria del dueño de aquéllas y su facultad de pagar por subrogación persistirán mientras no se pague tales obligaciones y se convalide los despidos, según el inciso 6° del artículo 162 del Código del Trabajo.

REMUNERACION. CALIFICACION DE BENEFICIOS.

3.536/171, 21.09.01.

Las Becas de Estudio y las partidas que conforman dicho beneficio, que la empresa ... paga a los trabajadores afectos al contrato colectivo vigente en la misma, constituyen remuneración.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 41.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar si la compra de uniformes, útiles escolares, matrículas, pago de centro de padres, etc., partidas que forman parte de las becas escolares que otorga la empresa ... a los trabajadores afiliados al sindicato recurrente, y, que en principio el Servicio de Impuestos Internos no las consideraba becas escolares, deben ser imponible y, por ende, se encuentran afectas a cotizaciones previsionales.

En opinión de la organización sindical, este mayor costo que significa el pago de las cotizaciones respectivas, debería ser absorbido por la empresa.

Con posterioridad a la referida presentación, el Servicio de Impuesto Internos, a través del Ordinario N° 2.123, de 17 de mayo de 2001, respondiendo una consulta de los recurrentes respecto al tratamiento tributario de las mencionadas partidas, concluyó que *"en cuanto a las cantidades o tipo de gastos que deben considerarse dentro del concepto de beca de estudio, sólo cabe concluir que las sumas a que se refiere la consulta se encuentran comprendidas en la definición del mencionado beneficio, ya que por su naturaleza están destinadas a financiar la instrucción, enseñanza o capacitación a recibir por el becario con motivo de la beca de estudio otorgada"*.

"Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, se informa que la Ley N° 19.721, publicada en el Diario Oficial de fecha 5 de mayo del año 2001, mediante su artículo 3° incorporó un nuevo número al artículo 31 de la Ley de la Renta, consignado como número 6 bis, mediante el cual fija el tratamiento tributario desde el punto de vista de la empresa que paga las becas de estudio a los hijos de sus trabajadores, estableciendo dicha norma que se aceptarán como deducción de la renta bruta: "Las becas de estudio que se paguen a los hijos de los trabajadores de la empresa, siempre que ellas sean otorgadas con relación a las cargas de familia u otras normas de carácter general y uniforme aplicables a todos los trabajadores de la empresa. En todo caso, el monto de la beca por cada hijo, no podrá ser superior en el ejercicio hasta una cantidad equivalente a una y media U.T.A., salvo que el beneficio corresponda a una beca para estudiar en un establecimiento de educación superior y se pacte en un contrato o convenio colectivo de trabajo, caso en el cual este límite será de hasta un monto equivalente a cinco y media U.T.A.". De conformidad a lo dispuesto por el artículo transitorio de la ley modificatoria antes mencionada, lo establecido por el nuevo N° 6 bis de la Ley de la Renta, regirá desde el 1° de enero del año 2000, por los gastos relativos a las becas de estudio que se paguen o adeuden a partir de dicha fecha".

Al respecto, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

En primer término, es necesario consignar que este Servicio carece de facultades para determinar si un beneficio es de carácter imponible o no, correspondiendo dicha materia a la esfera de competencia de la Superintendencia de Seguridad Social.

No obstante lo anterior, a esta Dirección le compete calificar si el beneficio por el cual se consulta, tiene el carácter de remuneración, circunstancia que es determinante para los efectos de precisar si un beneficio es imponible o no.

Para ello, es necesario tener presente que el artículo 41 del Código del Trabajo, en su inciso 1°, dispone:

"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo"

Cabe señalar, que las excepciones a dicho concepto se contienen en el inciso 2º de la misma disposición legal, el que prescribe:

"No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo".

Del precepto legal precedentemente transcrito es posible inferir que es constitutiva de remuneración toda contraprestación en dinero o en especie avaluable en dinero que perciba el trabajador por causa del contrato de trabajo y que no hubiere sido expresamente excluida como tal por el inciso segundo del mismo precepto.

Ahora bien, los beneficios por los cuales se consulta están contemplados en el contrato colectivo vigente en la empresa, en su Anexo B, que establece que la empresa otorgará becas de estudio para la enseñanza comprendida en los niveles: Kindergarten, Básica, Media y Profesional, Universitaria y Técnica, que realicen los trabajadores, sus hijos y/o cargas familiares acreditadas en la empresa, que comprendan: matrícula, centro de padres, colegiatura, uniforme escolar obligatorio, textos de estudio obligatorios, cuadernos y útiles, medio pupilaje o internado, pensionado universitario. Tratándose de enseñanza profesional o técnica, los estudios deben efectuarse en establecimientos que otorguen título profesional o técnico reconocido por el Estado.

A continuación la misma cláusula señala que los pagos que demanden estas Becas se harán directamente por la empresa al Establecimiento Educacional o a la institución financiera a la cual éste haya encargado la cobranza, o a quien otorgue el servicio, y deberán estar respaldados por comprobantes válidamente otorgados por el establecimiento o prestador del servicio. A la vez, establece que la cuantía de la beca de estudio incluirá todos los rubros o conceptos comprendidos en el párrafo primero de la misma cláusula.

De los antecedentes tenidos a la vista, se desprende además, que por las compras de los uniformes y útiles escolares los socios presentan una factura a nombre de los mismos, la cual se adjunta a un formulario diseñado por la empresa, los que posteriormente son revisados por una comisión de escolaridad formada por las partes. Dándole el visto bueno la empresa, se paga en efectivo al trabajador.

De los señalados antecedentes consta, a la vez, que por la matrícula y mensualidades la empresa gira un cheque directamente al establecimiento o institución bancaria según corresponda hasta los montos indicados en los contratos colectivos.

En estas circunstancias, considerando que estamos en presencia de contraprestaciones en dinero establecidas en el contrato colectivo de trabajo y teniendo presente, además, que ellas no se encuentran excluidas expresamente como remuneraciones en el precepto legal en comento, forzoso resulta concluir que los estipendios en referencia son constitutivos de remuneración.

Así lo ha establecido por lo demás, en numerosos pronunciamientos la Superintendencia de Seguridad Social, entre los cuales puede citarse el N° 1924.DJ.MIG, de 18.01.2000, que en la parte pertinente y después de analizar el artículo 41 del Código del Trabajo, señala:

"Por consiguiente, conforme a dicha disposición legal, todo lo que el trabajador percibe de su empleador por concepto del contrato de trabajo, constituye remuneración y por ende, es imponible, con las únicas excepciones señaladas por el propio legislador.

"No encontrándose entre dichas excepciones las becas de estudio, no cabe sino concluir que constituyen remuneración y, por consiguiente, se encuentran sujetas al pago de las respectivas cotizaciones previsionales".

No altera la conclusión señalada en los párrafos precedentes, la circunstancia de que para los efectos tributarios se acepten como deducción de la renta bruta las becas de estudio que se paguen a los hijos de los trabajadores de la empresa, en las condiciones que señala la Ley de la Renta, por cuanto para los efectos de determinar si un beneficio reviste los caracteres de remuneración debe atenderse exclusivamente a lo que previene el artículo 41 del Código del Trabajo, que define tal concepto en los términos analizados en los acápites que anteceden.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Ud. que las becas de estudio y partidas que conforman la misma, que la empresa ... paga a sus trabajadores, en virtud del contrato colectivo vigente en la misma, constituyen remuneración.

**ESTATUTO DOCENTE. COLEGIOS PARTICULARES SUBVENCIONADOS.
BONO EXTRAORDINARIO. PAGO ANTICIPADO. PROCEDENCIA.**

3.585/172, 25.09.01.

No existe inconveniente legal alguno para que los empleadores del sector particular subvencionado anticipen mensualmente al personal docente el bono extraordinario previsto en la letra c), del artículo 65 de la Ley Nº 19.715.

Fuentes: Ley Nº 19.715, artículo 65, letra c).

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si los sostenedores del sector particular subvencionado pueden anticipar mensualmente a los docentes el bono extraordinario, para el caso que no se utilice en su integridad el 20% de los recursos dispuestos por las Leyes Nºs. 19.410 y 19.715 en planilla complementaria, por percibir los referidos profesionales de la educación una remuneración mensual superior a la total mínima.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Del análisis del artículo 65 letra c), de la Ley Nº 19.070, aparece que en el mes de diciembre de cada año, entre otros, los establecimientos educacionales particulares subvencionados, deben efectuar una comparación entre el total de los ingresos percibidos de enero a diciembre de cada año para los efectos del pago de la bonificación proporcional y de la planilla complementaria, en virtud de las Leyes Nºs. 19.410 y 19.715, previa deducción en esta última del incremento del valor hora cronológica vigente al 31 de enero de 2001, y lo pagado por tales conceptos.

Asimismo, se deduce que si efectuada dicha comparación resultare algún excedente, éste debe ser distribuido entre todos los docentes en proporción a sus horas contratadas, como bono extraordinario, pagadero en el mes de diciembre de cada año.

Precisado lo anterior y a objeto de absolver adecuadamente la consulta planteada, cabe señalar que analizada la normativa del Estatuto Docente aparece que dicho cuerpo legal no contempla disposición alguna respecto de la procedencia de anticipar remuneraciones y beneficios a los profesionales de la educación, razón por la cual se hace necesario, en virtud de lo dispuesto en el artículo 78 del Estatuto Docente, recurrir a las normas que al efecto se consignan en el Código del Trabajo.

Al respecto, de conformidad con lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 55 del citado Código, aparece que el legislador sólo ha regulado en forma expresa los anticipos de remuneraciones de los dependientes que ejecutan trabajos por pieza obra o medida y en los de temporada, en términos tales que si las partes contratantes nada hubieran pactado sobre la materia, el empleador se encuentra obligado a otorgar anticipos quincenales.

De esta forma, considerando por una parte que no hay una regulación expresa de carácter genérico con respecto al anticipo de beneficios y remuneraciones en el Código del Trabajo y, considerando por otro lado, lo dispuesto en el N° 7 del artículo 10 del Código del Trabajo, que permite a los contratantes incorporar como estipulaciones del mismo los demás pactos que se acordaren, en la medida que con ello no se vulnere el principio de la irrenunciabilidad de las leyes laborales previsto en el inciso 1º del artículo 5º del mismo cuerpo legal, no cabe sino concluir que no existe inconveniente legal alguno para que las partes, en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, acuerden efectuar anticipos del bono extraordinario.

Con todo, necesario es hacer el alcance que al tratarse de un beneficio no imponible, por disponerlo expresamente así el legislador en la letra c) del artículo 65 de la Ley N° 19.715, el monto anticipado mensualmente por tal concepto, no estará afecto al pago de cotizaciones previsionales.

Finalmente, cabe señalar que como el cálculo y pago del bono extraordinario debe efectuarse en el mes de diciembre, el sostenedor debe a dicha fecha efectuar una comparación entre el monto anticipado por tal concepto y lo que legalmente corresponde pagar, en términos tales que si produce alguna diferencia a favor o en contra del docente se debe proceder a efectuar los ajustes pertinentes.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro en informar a Ud. que no existe inconveniente legal alguno para que los empleadores del sector particular subvencionado anticipen mensualmente al personal docente el bono extraordinario, previsto en la letra c), del artículo 65 de la Ley N° 19.715.

ESTATUTO DOCENTE. LEY N° 19.648. TITULARIDAD.

3.586/173, 25.09.01.

El docente titular con una carga horaria de 30 horas cronológicas semanales en un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal, no accedió al beneficio de la titularidad respecto de 12 horas de extensión horaria que ha cumplido por más de tres años.

Fuentes: Ley N° 19.648, artículo único.

Concordancias: Dictamen N° 1.516/122, de 14.04.2000.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si un docente titular con una carga horaria de 30 horas cronológicas semanales, en un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal accedió al beneficio de la titularidad previsto en la Ley N° 19.648, respecto de 12 horas de extensión horaria que ha cumplido por más de tres años.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo único de la referida Ley N° 19.648, dispone:

"Concédese, por única vez, la calidad de titulares de la dotación docente dependiente de un mismo Municipio o Corporación Educacional Municipal, a los profesionales de la educación parvularia, básica o media que, a la fecha de esta ley, se encontraren incorporados a ella en calidad de contratados y que se hayan desempeñado como tales en la misma durante, a lo menos, tres años continuos o cuatro años discontinuos, por un mínimo de veinte horas cronológicas de trabajo semanal".

De la disposición legal preinserta se infiere que el legislador, por una sola vez, y de manera excepcional ha otorgado la calidad de titulares de una dotación docente dependiente de una misma Municipalidad o Corporación Municipal a los profesionales de la educación que al 2 de diciembre de 1999, cumplían con los siguientes requisitos copulativos.

- 1) Ser profesional de la educación en los términos previstos en el artículo 2° de la Ley N° 19.070.
- 2) Encontrarse incorporados a una dotación docente en calidad de contratados.
- 3) Desempeñarse en los niveles de educación prebásica, básica y media.
- 4) Contar con una antigüedad de tres años continuos o cuatro discontinuos de labores.
- 5) Tener una carga horaria mínima de 20 horas cronológicas semanales.

Ahora bien, analizado el requisito signado con el N° 5 precedente, en relación con las demás exigencias previstas por el legislador para los efectos de que se trata, posible es afirmar que para tener derecho al beneficio de la titularidad en los términos previstos en la Ley N° 19.648 era necesario haberse desempeñado como profesional de la educación por un mínimo de veinte horas cronológicas semanales durante, a lo menos, tres años continuos o cuatro discontinuos.

De esta manera, entonces, no cabe sino concluir que durante todo el período de antigüedad requerido en la referida ley, era requisito indispensable que el profesional de la educación que pretendió acceder al beneficio hubiera mantenido, a lo menos, una carga horaria de veinte horas cronológicas semanales.

En igual sentido se ha pronunciado el Ministerio de Educación mediante Oficio N° 48, de 11.01.2000.

Analizada la situación en consulta a la luz de lo expuesto en acápite que anteceden posible es sostener que, en la especie, no habría operado el beneficio de la titularidad previsto en la Ley N° 19.648, toda vez que la carga horaria del docente en calidad de contratado no cumplía con el mínimo de las veinte horas cronológicas exigidas por el legislador para los fines de que se trata.

En nada altera la conclusión anterior la circunstancia que el docente hubiera cumplido una carga horaria total de 42 horas cronológicas semanales, toda vez que de dicho total, 30 horas las ejercía en calidad de titular, razón por la cual, no pudieron ser consideradas para los fines de que se trata.

En consecuencia sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que el docente titular con una carga horaria de 30 horas cronológicas semanales, en un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal, no accedió al beneficio de la titularidad respecto de 14 horas de extensión horaria que ha cumplido por más de tres años.

ESTATUTO DE SALUD. CORPORACIONES MUNICIPALES. AMBITO DE APLICACION.

3.587/174, 25.09.01.

Los dependientes que laboran en el Laboratorio Comunal que funcionaba en el Consultorio Dr. Hernán Urzúa Merino, administrado por la Corporación Municipal de Renca, están regidos por la Ley N° 19.378, siguen perteneciendo a la dotación de dicha entidad administradora y pueden seguir percibiendo los beneficios otorgados a los funcionarios pertenecientes a dicha dotación.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 3°.

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.425/204, de 5.07.99; 2.092/112, de 17.04.97 y 541/34, de 4.02.97.

Se consulta si el personal que labora en el Laboratorio Comunal que funcionaba en dependencias del Consultorio Dr. Hernán Urzúa Merino administrado por la Corporación Municipal de Renca, recientemente trasladado físicamente a otro sector cerca de dicha Corporación edilicia, está regido por la Ley N° 19.378, sigue dependiendo del Consultorio Dr. Hernán Urzúa y puede seguir percibiendo la asignación por desempeño difícil que perciben los funcionarios dependientes del mismo Consultorio.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

A través del Dictamen N° 3.425/204, de 5.07.99, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"Los dependientes que laboran en el marco del Programa Dental Escolar de la Corporación Municipal Gabriel González Videla de La Serena, están regidos por la Ley N° 19.378, por lo que pueden acceder a la capacitación laboral y a la carrera funcionaria reconocida por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal"*.

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 3° de la Ley N° 19.378, dicho cuerpo legal es aplicable, por una parte, a establecimientos municipales, postas y cualquier otra clase de

establecimientos de salud administrados directamente por las municipalidades o las instituciones privadas sin fines de lucro que las administren en virtud de convenios celebrados con ellas y, por otra, a las entidades administradoras de salud municipal que operan en el sistema de conformidad con el artículo 12 del D.F.L. N° 1-3.063, del Ministerio del Interior, de 1980, pero sólo respecto de funcionarios que ejecutan personalmente funciones y acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud.

En la especie, se consulta si el personal que se desempeña en el Laboratorio Comunal que funcionaba en el Consultorio Dr. Hernán Urzúa Merino administrado por la Corporación Municipal de Renca, actualmente trasladado físicamente a un sector cercano a esa misma municipalidad, se rige por la Ley N° 19.378, sigue perteneciendo a la dotación del referido consultorio y puede seguir percibiendo los beneficios, como la asignación por desempeño difícil que se otorga a los dependientes de ese consultorio.

Como lo refiere la normativa legal citada, la Ley N° 19.378 es aplicable en términos amplios al personal que ejecute acciones de atención primaria de salud y también aquellos que ejecutan personalmente funciones y acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud, para cuyos efectos en la respuesta 4) del Dictamen N° 541/34, de 4.02.97, la Dirección del Trabajo estableció que *"Debe entenderse por funciones y acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud, tanto las acciones asistenciales que suponen el cuidado directo de los pacientes hasta su total restablecimiento, como todas aquellas gestiones de apoyo administrativo que coadyuvan objetivamente a desarrollar esa acción asistencial"*.

En ese contexto y sobre la base del aforismo *"quien puede lo más puede lo menos"*, si las gestiones de apoyo administrativo a la acción asistencial deben entenderse como funciones vinculadas a la atención primaria de salud, cuanto más lo será la labor de apoyo de diagnóstico que el Laboratorio Comunal de que se trata presta en y para el Consultorio Dr. Hernán Merino Urzúa, que administra la Corporación Municipal de Renca.

De ello se deriva, en opinión de la suscrita, que los dependientes que se desempeñan en el Laboratorio Comunal en las condiciones señaladas precedentemente, están regidos por la Ley N° 19.378, siguen perteneciendo a la dotación de la Corporación Municipal de Renca y debe seguir percibiendo los beneficios otorgados a los funcionarios de esa dotación municipal, como la asignación por desempeño en condiciones difíciles.

Lo anterior no puede verse alterado porque el Laboratorio Comunal físicamente funcione en la actualidad en lugar distinto del Consultorio Dr. Hernán Urzúa Merino, toda vez que esta circunstancia obedece a un propósito de funcionamiento del sistema que, en ningún caso afecta el régimen jurídico que rige a su personal.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legal y administrativa, cúpleme informar que los dependientes que laboran en el Laboratorio Comunal que funcionaba en el Consultorio Dr. Hernán Urzúa Merino, administrado por la Corporación Municipal de Renca, están regidos por la Ley N° 19.378, siguen perteneciendo a la dotación de dicha entidad administradora y pueden seguir percibiendo los beneficios otorgados a los funcionarios pertenecientes a dicha dotación.

ESTATUTO DE SALUD. FERIADO.**3.588/175, 25.09.01.**

La prolongación en 5 días por sobre la duración máxima del feriado legal que prevé el artículo 18 de la Ley N° 19.378, constituye ausentismo laboral autorizado unilateralmente por el empleador, que no compromete los derechos contractuales y legales de los trabajadores de salud municipal.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 18. Código Civil, artículo 23.

Concordancias: Dictámenes N°s. 7.145/342, de 30.12.96; 3.947/216, de 8.07.97 y 2.646/126, de 13.07.2001.

Se requiere aclaración del Dictamen N° 2.646/126, de 13.07.2001, de la Dirección del Trabajo, respecto del párrafo penúltimo en aquella parte donde se señala *"De ello se deriva, en opinión de la suscrita, que la prolongación del feriado más allá de los topes legales, como lo sugiere la Corporación ocurrente, sólo es posible entenderla como una mera liberalidad del empleador no vinculante el feriado legal, respecto del cual prevalecen necesariamente los topes perentoriamente establecidos por la ley del ramo"*, y específicamente de ese párrafo se solicita aclaración de la oración *"que la prolongación del feriado más allá de los topes legales, como lo sugiere la Corporación ocurrente, sólo es posible entenderlo como una mera liberalidad del empleador"*.

Al respecto, corresponde informar lo siguiente:

En Dictamen N° 2.646/126, de 13.07.2001, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"En el sistema de salud municipal, la duración del feriado legal no puede prolongarse más allá de los topes señalados para cada tramo, por el artículo 18 de la Ley N° 19.378"*.

Ello, porque de acuerdo con la citada disposición legal el feriado legal de los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, está regulado tanto respecto de su otorgamiento como de su uso y duración, destacando especialmente su duración en topes mínimo y máximo establecidos en función del número de años de servicio que permite fijar una tabla de progresión en que, a mayor número de años laborados mayor es la cantidad de días de feriado.

En la especie, la Corporación que recurre solicita aclaración respecto del párrafo quinto contenido en la página 2 del pronunciamiento invocado, específicamente en aquella parte donde precisa *"que la prolongación del feriado más allá de los topes legales, como lo sugiere la Corporación ocurrente, sólo es posible entenderla como una mera liberalidad del empleador no vinculante al feriado legal"*.

Como se desprende de todo el contexto del pronunciamiento en cuestión, la respuesta allí contenida se refiere específicamente a la duración del feriado legal de los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, cuyo artículo 18 precisa los topes mínimo y máximo definidos en una tabla de progresión según los años de servicio laborados en los servicios y áreas que la misma disposición prevé, de manera que fuera de esos límites o topes legales cualquiera alteración importa una infracción legal.

Sin embargo, la facultad legal de interpretar la ley debe ejercerse dentro de los criterios señalados en las reglas de interpretación contenidas en el Código Civil, cuyo artículo 23 establece que *"Lo favorable u odioso de una disposición no se tomará en cuenta para ampliar o restringir su interpretación. La extensión que deba darse a toda ley, se determinará por su genuino sentido y según las reglas de interpretación precedentes"*.

En otros términos, y para responder la consulta que originó aquel pronunciamiento, esto es, si pueden ver prolongado su feriado legal en 5 días los funcionarios de salud municipal, la ley establece 25 días como feriado máximo legal, de manera que prolongar en 5 días más dicho tope, para la suscrita, ello debe entenderse como una liberalidad del empleador en orden a otorgar un beneficio laboral que ya no es feriado o descanso legal, sino que es sólo ausentismo laboral autorizado unilateralmente por el empleador, que no compromete los derechos contractuales y legales de los trabajadores.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativos, corresponde informar que la prolongación en 5 días por sobre la duración máxima del feriado legal que prevé el artículo 18 de la Ley N° 19.378, constituye sólo ausentismo laboral autorizado unilateralmente por el empleador, que no compromete los derechos contractuales y legales de los trabajadores de salud municipal.

NEGOCIACION COLECTIVA. CONTRATO COLECTIVO FORZOSO. ESTIPULACIONES.

3.589/176, 25.09.01.

El ejercicio por parte de la comisión negociadora, de la facultad prevista en el inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo en el proceso de negociación colectiva que se está desarrollando en la empresa ..., implica para los trabajadores que no han participado en una anterior negociación colectiva y que, por lo tanto, se encuentran regidos sólo por sus contratos individuales, quedar afectos, por el solo ministerio de la ley, a un contrato colectivo de trabajo conformado por las estipulaciones expresas o tácitas de dichos contratos individuales, vigentes a la fecha de presentación del proyecto, con exclusión de las relativas a reajustabilidad, tanto de las remuneraciones, como de los demás beneficios pactados en dinero.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 369, incisos 2º, 3º y final.

Concordancias: Ordinarios N°s. 767/34, de 29.01.96 y 4.606/265, de 2.09.99.

Solicitan un pronunciamiento de esta Dirección acerca de los efectos del ejercicio de la facultad prevista en el inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo, respecto de los trabajadores afiliados al sindicato de la empresa ..., involucrados en el proceso de negociación colectiva que se está desarrollando en la misma, que no han negociado con anterioridad y que, por lo tanto, están regidos exclusivamente por sus contratos individuales de trabajo.

Sobre el particular, cúpleme manifestar a ustedes lo siguiente:

El artículo 369 del citado Código, en sus incisos 2º, 3º y final, dispone:

"La comisión negociadora podrá exigir al empleador, en cualquier oportunidad, durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de prestarse el proyecto. El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por el plazo de 18 meses.

"Con todo, no se incluirán en el nuevo contrato las estipulaciones relativas a reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero.

"Para todos los efectos legales, el contrato se entenderá suscrito en la fecha en que la comisión negociadora comunique, por escrito, su decisión al empleador".

De las normas legales precedentemente transcritas se infiere que la comisión negociadora puede exigir al empleador, quien no podrá negarse, en cualquier oportunidad dentro del proceso de negociación colectiva, la suscripción de un contrato colectivo con las estipulaciones contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto, excluidas aquéllas sobre reajustabilidad de las remuneraciones y demás beneficios pactados en dinero.

Se infiere igualmente, que la duración del señalado contrato será de 18 meses y que el mismo debe entenderse suscrito, por el solo ministerio de la ley, en la fecha en que la comisión negociadora comunique por escrito al empleador su decisión de ejercer la facultad en comento.

Sobre la base del análisis de los señalados preceptos, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, contenida, entre otros, en Dictámenes N°s. 767/34, de 29.01.96 y 4.606/265, de 2.09.99, ha precisado que tratándose de dependientes regidos sólo por sus contratos individuales el ejercicio de la facultad prevista en el inciso 2º del citado artículo 369 implica quedar regidos por un contrato colectivo de trabajo, cuyas estipulaciones serán aquellas pactadas, expresa o tácitamente, en sus respectivos contratos individuales y que se encuentren vigentes al momento de la presentación del correspondiente proyecto, con exclusión de las cláusulas de reajustabilidad de remuneraciones y demás beneficios pactados en dinero.

Aplicando todo lo expuesto al caso que nos ocupa, forzoso resulta concluir que respecto de los trabajadores a que se refiere la consulta planteada, el ejercicio de la facultad contemplada en el inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo, por parte de la respectiva comisión negociadora, implica que los mismos quedarán, por el solo ministerio de la ley, regidos por un contrato colectivo conformado por las estipulaciones de sus contratos individuales de trabajo, vigentes a la fecha de presentación del proyecto, sean éstas expresas o tácitas, excluidas, naturalmente, aquellas relativas a reajustabilidad, tanto de las remuneraciones, como de los demás beneficios pactados en dinero.

En relación con lo anterior, se hace necesario precisar que el contrato colectivo, configurado a través del ejercicio de la facultad que establece la norma legal en comento, debe entenderse afinado una vez comunicado por escrito al empleador tal circunstancia, no obstante a su existencia, la negativa de alguna de las partes a suscribir dicho instrumento.

En otros términos, una vez efectuada dicha comunicación, por una función legal se entiende celebrado un contrato colectivo, cuya vigencia se inicia a partir de la fecha de la misma, instrumento

éste que obliga a las partes a cumplirlo, aun cuando formalmente no se hubiere materializado por escrito ni suscrito el instrumento correspondiente.

En cuanto a la duración del mencionado contrato colectivo y teniendo presente que en la situación en consulta el ejercicio de la facultad de que se trata se materializará durante el período de huelga, los 18 meses que por tal concepto establece la ley, deberán computarse a partir del día siguiente del cuadragésimo quinto día contado desde la presentación del correspondiente proyecto, por así disponerlo expresamente el inciso final del artículo 347 del Código del Trabajo.

Acorde a lo anterior cabe precisar que, si bien es cierto que dicho instrumento debe entenderse vigente a contar de la fecha en que la comisión negociadora comunica por escrito al empleador su decisión de ejercer la facultad prevista en el inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo, no lo es menos, que los 18 meses de duración del mismo se cuentan desde la oportunidad señalada en el párrafo que antecede.

En consecuencia, sobre la base de las normas legales y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cúpleme manifestar a ustedes que los efectos del ejercicio de la facultad prevista en el inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo respecto de los trabajadores de la empresa ..., afiliados al sindicato allí constituido y que se encuentran en la situación descrita, son los señalados en cuerpo del presente informe.

EMPRESA. ALTERACION DOMINIO, POSESION O MERA TENENCIA. EFECTOS. ORGANIZACIONES SINDICALES. NEGOCIACION COLECTIVA.

3.590/177, 25.09.01.

- 1. La división, filialización, fusión o transformación de las empresas no constituye causal de renuncia a la organización sindical respectiva, de suerte tal que los trabajadores mantienen su calidad de afiliados mientras voluntariamente no renuncien a ella; sin perjuicio de lo que establezcan los propios estatutos de la organización.**
- 2. En el caso en que los trabajadores cambien de empleador, ya sea, por división, filialización, fusión o transformación de la empresa original, mantienen, frente a sus respectivos empleadores, todos los derechos que da cuenta el Libro IV del Código del Trabajo, "De la Negociación Colectiva", atendido que el cambio de empleador por las causales señaladas, siendo éstas producto del arbitrio del mismo, no afecta el derecho de los trabajadores para ejercer todas y cada una de las instancias reconocidas en la legislación laboral citada.**

Fuentes: Código del Trabajo: artículos 3º inciso 3º, 4º, inciso 2º, 216 letra a) y 369.

Concordancias: Ordinario N°s. 4.637/324, de 31.10.2000 y 4.420/315, de 23.10.2000.

El Secretario del Sindicato de Trabajadores y Supervisores de la empresa ... ha solicitado un pronunciamiento respecto del derecho que asistiría a los trabajadores que dejan de prestar

servicios para la empresa ... y suscriban contrato de trabajo con ..., de continuar afiliados al Sindicato de su empresa primitiva. Asimismo, consulta respecto del derecho que asistiría a los trabajadores que se incorporen como nuevos socios del sindicato ..., al negociar colectivamente, a acogerse a la norma contenida en el artículo 369, inciso 2º del Código del Trabajo.

Al respecto cumpla con informar a Ud., lo siguiente:

El artículo 216, letra a) del Código del Trabajo dispone:

"Las organizaciones sindicales, se constituirán y denominarán, en consideración a los trabajadores que afilien, del siguiente modo:

"a) Sindicato de empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa".

Del precepto transcrito debe concluirse que los sindicatos de empresa están integrados en forma exclusiva por dependientes de la misma, lo que, en otros términos, significa que la base de un sindicato de esta naturaleza la constituye la empresa a la cual pertenecen los trabajadores a él afiliados.

Ahora bien, el artículo 3º, inciso 3º, del Código del Trabajo dispone:

"Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos dotada de una individualidad legal determinada".

Del concepto de empresa antes transcrito se desprende que ésta se encuentra constituida por elementos de hecho y jurídico. Los primeros están dados por:

- Una organización de medios personales, materiales o inmateriales;
- Una dirección bajo la cual se ordenan tales medios, y
- La prosecución de una finalidad que puede ser de orden económico, social, cultural o benéfico.
- El componente jurídico está representado por la individualidad legal determinada.

Precisado lo anterior, es necesario tener presente que esta Dirección ha sostenido en forma reiterada y uniforme que los trabajadores no se encuentran ligados o vinculados al empleador sino que por el contrario, a la empresa en sí misma. Esta afirmación tiene su fundamento en lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 4º del Código del Trabajo, que ha distinguido entre empresa y empleador, vinculando los derechos y obligaciones de los trabajadores con la empresa y no con la persona natural o jurídica que se encuentra a cargo de ella. Por estas razones las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa, no alteran los derechos y obligaciones de los trabajadores.

Por su parte, la organización sindical, no es una prolongación de otra persona ya sea natural o jurídica, es decir, de una empresa o empleador determinado, sino que es un ente autónomo constituido e integrado por trabajadores vinculados por una realidad de hecho, que es la organi-

zación de medios para un fin determinado, creado por y para los trabajadores, los que mientras continúe vigente su relación laboral mantienen, asimismo, su derecho a permanecer en su sindicato.

Cabe insistir, además, que la relación laboral se establece entre el trabajador y su empleador considerando como tal la *"organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos"*. Lo fundamental, entonces, para mantener el vínculo laboral es el componente factual, el que permaneciendo en el tiempo, permite la continuidad de la relación laboral, independientemente de las modificaciones que pueda sufrir el componente jurídico. Este y no otro es el espíritu del legislador al establecer la norma que da cuenta el artículo 4º inciso 2º, del Código del Trabajo, antes mencionado, que expresamente reconoce la continuidad y vigencia no sólo de los beneficios derivados del contrato individual sino que además se refiere a *"los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores"*.

Pues bien, de la consulta planteada es posible colegir que, en la especie, estamos en presencia de un sindicato de empresa que se vería afectado por la adquisición de la empresa ..., lugar en donde laboran sus afiliados, por parte de ... la cual por aplicación del artículo 4º, inciso 2º, del Código del Trabajo, u otra figura jurídica, trasladaría o contrataría a algunos de sus socios. Atendidas las reglas que regulan la afiliación sindical, la división, filialización, fusión o transformación de las sociedades, no constituye causal legal de renuncia a la organización respectiva, de suerte tal que estos trabajadores mantienen su calidad de afiliados mientras voluntariamente no renuncien a ella, sin perjuicio de lo que establezcan los propios estatutos.

En efecto, el trabajador para afiliarse a un sindicato de empresa, debe tener la calidad de dependiente de un determinado empleador, pero una vez ejercido el derecho, la relación del trabajador con la organización, se sujeta a las normas propias de los sindicatos, entre otras las causales de desafiliación a la misma, que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 232, del Código del Trabajo, deben estar establecidas en los estatutos de la organización.

En el caso en estudio, atendido que algunos de los trabajadores pasarían a desempeñarse como trabajadores de la empresa ..., y otros permanecerían en la empresa primitiva, ..., estaríamos, de hecho, y de acuerdo con la definición que entrega el artículo 216, letra b), del Código del Trabajo, en presencia de un sindicato interempresa ya que agruparía a dependientes de dos empresas distintas. La asamblea sería, entonces, soberana para decidir la modificación de sus estatutos, en este caso, de sindicato de empresa a sindicato interempresa.

De lo anterior se concluye que una organización sindical puede cambiar libremente, por la vía de la reforma de sus estatutos, su naturaleza jurídica, ajustándose únicamente a los requisitos que el ordenamiento jurídico establece, con el fin de que los trabajadores afiliados a la misma, que pasen a desempeñarse con otro empleador, ya sea, por creación de una filial o subdivisión de la empresa originaria, puedan continuar adheridos a ella.

Ahora bien, aclarado lo anterior cabe abocarse a la consulta relacionada con la participación en un proceso de negociación colectiva. En este aspecto se debe tener presente que, si bien nuestra legislación contempla la negociación colectiva interempresa en el Código del Trabajo, Libro IV, Capítulo II, *"De la presentación hecha por otras organizaciones sindicales"*, ésta es de carácter voluntario, es decir, debe existir acuerdo entre los distintos empleadores que participen y las organizaciones sindicales que actúen en representación de los trabajadores, entre ellos el sindicato interempresa, para llevar a efecto el proceso de negociación respectivo.

Sin duda, ésta continúa siendo una desventaja del sindicato interempresa frente al sindicato de empresa, atendido que la negociación colectiva en este último caso es de carácter vinculante, esto es, obliga al empleador a negociar colectivamente con sus trabajadores.

Ahora bien, atendido el inconveniente señalado en el párrafo anterior, en el evento que la asamblea decidiera mantener los estatutos de la organización sin modificaciones, respecto de la materia en estudio, los trabajadores traspasados a la nueva empresa no podrían negociar colectivamente con el resto de los socios de la organización atendido que sus demandas no serían oponibles a su antiguo empleador.

Sin perjuicio de lo anterior, considerando el texto de la consulta en la cual se señala que existen algunos elementos que impiden tener la certidumbre de quien continuaría siendo el empleador, se debe estar al criterio de la dependencia o subordinación como elemento determinante de la exacta situación jurídica. En efecto, en todos estos casos en los que formalmente aparece un sujeto que en definitiva no es quien ejerce su facultad de dirección, jurídicamente se le debe calificar como *"empleador aparente"*, radicando las obligaciones que emanan del vínculo laboral en quien es efectivamente el empleador y respecto de quien se ejercerán los derechos sindicales.

En estos casos, previa fiscalización y pronunciamiento por parte de la Inspección del Trabajo respectiva, el trabajador puede continuar afiliado al sindicato de empresa y negociar colectivamente representado por éste.

Cabe agregar que, siguiendo con el razonamiento que da cuenta el contenido del presente informe, en el evento que los trabajadores definitivamente cambien de empleador, ya sea, por división, filialización, fusión o transformación de la empresa original, mantienen su derecho a negociar colectivamente dentro de los plazos en que, por aplicación del inciso 1º del artículo 322 del Código del Trabajo, les correspondería presentar el correspondiente proyecto de contrato colectivo. Lo anterior significa que el cambio de empleador por las causales señaladas, siendo éstas producto del arbitrio del mismo, no afecta el derecho de los trabajadores a continuar negociando colectivamente en la época en que les habría correspondido de no acontecer los cambios en la empresa primitiva.

Ahora bien, en cuanto al derecho que asistiría a los trabajadores que sean contratados o trasladados a ... para hacer uso de la facultad contenida en el artículo 369 del Código del Trabajo, comunico lo que sigue:

La citada norma dispone:

"Si llegada la fecha de término del contrato, o transcurridos más de cuarenta y cinco días desde la presentación del respectivo proyecto si la negociación se ajusta al procedimiento del Capítulo I del Título II, o más de sesenta si la negociación se ajusta al procedimiento del Capítulo II del Título II, las partes aún no hubieren logrado un acuerdo, podrán prorrogar la vigencia del contrato anterior y continuar las negociaciones".

"La comisión negociadora podrá exigir al empleador, en cualquier oportunidad, durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto. El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por el plazo de dieciocho meses".

"Con todo, no se incluirán en el nuevo contrato las estipulaciones relativas a reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero".

"Para todos los efectos legales, el contrato se entenderá suscrito en la fecha en que la comisión negociadora comunique, por escrito, su decisión al empleador".

De la norma transcrita precedentemente es posible concluir que el legislador ha facultado a ambas partes para que, de común acuerdo, prorroguen la vigencia del contrato colectivo y continúen las negociaciones si no se hubiere llegado todavía a un acuerdo al cumplirse la fecha de término del respectivo contrato.

Se desprende, asimismo, que aun cuando no existiere instrumento colectivo anterior y se completen cuarenta y cinco días o sesenta días de iniciada la negociación colectiva, según se trate de un proyecto presentado por un sindicato de empresa o un grupo de trabajadores de una misma empresa o por dos o más sindicatos de distintas empresas, un sindicato interempresa o una federación o una confederación, sin que se hubiere logrado un acuerdo, las partes pueden igualmente continuar con las conversaciones con el objeto de conseguirlo.

De la misma norma en comento, es posible inferir que si bien la ley no asegura a los trabajadores un piso mínimo para comenzar a negociar, se establece el derecho a exigir, en cualquier oportunidad durante el proceso de negociación colectiva, la suscripción de un nuevo instrumento con iguales estipulaciones a las contenidas en el contrato anterior, con excepción de aquellas relativas a la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero a que alude el inciso 3º del precepto en estudio.

A su vez, el contrato colectivo debe entenderse celebrado, para todos los efectos legales, en la fecha en que la comisión negociadora comunique por escrito su determinación al empleador y tendrá una duración de dieciocho meses comenzando a regir desde el día siguiente al vencimiento del contrato colectivo anterior.

Pues bien, en la especie, se consulta por el derecho que asistiría a trabajadores que se encuentran regidos por un instrumento colectivo, originado en diferentes empresas, y, afiliados a un mismo sindicato, el que les estaría representando en el respectivo proceso de negociación colectiva, para acogerse a lo dispuesto en el artículo recién analizado, durante su próximo proceso de negociación colectiva.

Siguiendo con el razonamiento que da cuenta el contenido del presente informe, en el caso en que los trabajadores cambien de empleador, ya sea, por división, filialización, fusión o transformación de la empresa original, mantienen, frente a sus respectivos empleadores, todos los derechos que da cuenta el Libro IV del Código del Trabajo, "*De la Negociación Colectiva*", atendido que el cambio de empleador por las causales señaladas, siendo éstas producto del arbitrio del mismo, no afecta el derecho de los trabajadores para ejercer todas y cada una de las instancias reconocidas en la legislación laboral citada.

A la luz de lo expuesto y en estricta concordancia con lo señalado en el artículo 4º, inciso 2º del Código del Trabajo, preciso es concluir que los mencionados trabajadores podrán, si lo estiman del caso, acogerse en cualquier etapa del proceso de negociación colectiva que inicien, a lo dispuesto en el artículo 369 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas cúmpleme informar lo siguiente:

- 1.- La división, filialización, fusión o transformación de las empresas no constituye causal de renuncia a la organización sindical respectiva, de suerte tal que los trabajadores mantienen su calidad de afiliados mientras voluntariamente no renuncien a ella; sin perjuicio de lo que establezcan los propios estatutos de la organización.
- 2.- En el caso en que los trabajadores cambien de empleador, ya sea, por división, filialización, fusión o transformación de la empresa original, mantienen, frente a sus respectivos empleadores, todos los derechos que da cuenta el Libro IV del Código del Trabajo, "De la Negociación Colectiva", atendido que el cambio de empleador por las causales señaladas, siendo éstas producto del arbitrio del mismo, no afecta el derecho de los trabajadores para ejercer todas y cada una de las instancias reconocidas en la legislación laboral citada.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. TRIBUNALES DE JUSTICIA.

3.591/178, 25.09.01.

La Dirección del Trabajo se encuentra legalmente impedida de emitir el pronunciamiento solicitado por tratarse de una materia sometida a la resolución de los Tribunales de Justicia.

Fuentes: Constitución Política de la República, artículos 7º y 73. D.F.L. Nº 2, de 1967, artículo 5º, letra b).

Concordancias: Dictamen Nº 5.402/371, de 26.12.00.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si la destinación de que fue objeto en el mes de marzo del año en curso, dispuesta por la Corporación Municipal de Castro, se encontró ajustada a derecho.

Es del caso señalar que mediante Resolución Nº 0025, de 20.03.01, la Inspección Provincial del Trabajo de Chiloé, Castro, resolvió que la referida destinación, era improcedente, ordenando que la misma fuera dejada sin efecto.

Por su parte, cabe hacer presente que de acuerdo a información proporcionada por Ud. la materia que ha dado origen a la consulta de que se trata, ha sido sometida a los Tribunales de Justicia siendo, además, parte en el referido juicio esta Dirección del Trabajo, en virtud del reclamo interpuesto por la Corporación Municipal referida, en contra de Resolución Nº 0025, indicada, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12 del Código del Trabajo.

En estas circunstancias, y en atención a la norma prevista en el artículo 5º, letra b), del D.F.L. Nº 2, de 1967, que impide al Director del Trabajo interpretar la legislación y reglamentación social en los casos en que el respectivo asunto se hubiere sometido a los Tribunales de Justicia, forzoso resulta concluir que este Servicio se encuentra impedido de emitir el pronunciamiento requerido.

En efecto, el referido artículo 5º, letra b), dispone:

"Al Director le corresponderá especialmente:

"b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros servicios y organismos fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento".

A mayor abundamiento y corroborando la afirmación antes sustentada, cabe tener presente que la Constitución Política de la República, en su artículo 73, inciso 1º, prescribe:

"La facultad de conocer las causas civiles y criminales, de resolverlas y de hacer ejecutar lo juzgado, pertenece exclusivamente a los tribunales establecidos por la ley. Ni el Presidente de la República ni el Congreso pueden, en caso alguno, ejercer funciones judiciales, avocarse causas pendientes, revisar los fundamentos o contenidos de sus resoluciones o hacer revivir procesos fenecidos".

Sin perjuicio de lo expuesto, adjunto se remiten a Ud. copias de los Dictámenes N°s. 4.185/171, de 22 de julio de 1996 y 4.967/216, de 2 de septiembre de 1996 que, interpretando el actual artículo 42 del Estatuto Docente, fijan los requisitos legales que deben concurrir para que la figura de la destinación se encuentre ajustada a derecho.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que esta Dirección se encuentra legalmente impedida de emitir el pronunciamiento solicitado, por tratarse de una materia sometida a la resolución de los Tribunales de Justicia.

ORGANIZACIONES SINDICALES. CENTRAL SINDICAL. DIRECTORES. FUERO. PERMISOS. PERMISO SINDICAL. FINALIDAD.

3.592/179, 25.09.01.

- 1. El legislador al admitir el derecho a constituir centrales sindicales ha debido otorgar las facilidades para el cumplimiento de las responsabilidades derivadas del nacimiento de las referidas entidades. A este respecto, se reconoce a sus directores derechos que den garantías al efectivo y libre ejercicio de la libertad sindical, entre los que se encuentra el fuero laboral y licencias y permisos, que son oponibles a sus respectivos empleadores.**
- 2. Los permisos y licencias contenidos en el artículo 283 del Código del Trabajo al igual que aquellos que da cuenta el artículo 249 del mismo cuerpo legal como, asimismo, los establecidos en el artículo 31 de la Ley N° 19.296, tienen como finalidad garantizar el ejercicio de la autonomía sindical tanto al interior de la empresa en donde laboran los dirigentes como fuera de ella y cuyo ejercicio les permite mantener organizaciones estables, permanentes y responsables.**
- 3. El artículo 283 del Código del Trabajo, resulta plenamente aplicable a don ..., toda vez que se cumplen a su respecto las condiciones previstas. En efecto, si bien el peticionario dejó de ser dirigente de su organización base ha sido reelegido como consejero nacional de la CUT, en períodos sucesivos, lo que le permite ejercer el derecho a fuero sindical, licencias y permisos, frente a las autoridades administrativas del Hospital ..., lugar en donde se desempeña actualmente.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 249, 283 y 31 Ley N° 19.296.

Concordancias: Ordinarios N°s. 1.613/80, de 1º.04.1997 y 3.794/200, de 30.06.1997.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca del derecho que asistiría al consejero nacional de la Central Unitaria de Trabajadores –CUT–, don ..., de hacer valer ante la autoridad administrativa del Hospital ..., lugar en donde desarrolla sus funciones, el beneficio de fuero establecido en el artículo 283 del Código del Trabajo. Al mismo tiempo se requiere información respecto de la obligación que tendría el trabajador que inviste la calidad de dirigente de una asociación de funcionarios de la administración civil del Estado y de las municipalidades, de comunicar a su jefe directo que hará uso del permiso gremial correspondiente.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud, que, consecuente con el principio de libertad sindical recogido en el artículo 19 N° 19 de la Constitución Política, el Código del Trabajo reconoce en el Capítulo VIII, del Libro III, el derecho a la constitución de centrales sindicales, las que de acuerdo con el artículo 277, del mismo cuerpo legal, se define como *"toda organización nacional de representación de intereses generales de los trabajadores que la integren, de diversos sectores productivos o de servicios, constituida, indistintamente, por confederaciones, federaciones o sindicatos, asociaciones de funcionarios de la administración civil del Estado y de las municipalidades, y asociaciones gremiales constituidas por personas naturales, según lo determinen sus propios estatutos"*.

Pues bien, el legislador al admitir el derecho a constituir centrales sindicales, ha debido otorgar las facilidades para el cumplimiento de las responsabilidades derivadas del nacimiento de las referidas entidades. A este respecto, se reconoce a sus directores derechos que den garantías al efectivo y libre ejercicio de la libertad sindical, entre los que se encuentra el fuero laboral y licencias y permisos, que éstos deben oponer a sus respectivos empleadores.

Es así como el artículo 283 del Código del Trabajo, en su inciso 1º establece:

"Los integrantes del directorio de una central sindical que, al momento de su elección en ella, estuvieren amparados por fuero laboral o que sean directores de una asociación gremial, gozarán de este fuero durante el período por el cual dure su mandato en la central y hasta seis meses después de expirado éste. Dicho fuero se mantendrá aun cuando el director de la central deje de ser dirigente de su organización base y mientras éste sea reelecto en períodos sucesivos en el directorio de la central. Asimismo, los miembros del directorio de una central sindical que sean directores de una asociación de funcionarios de la administración civil del Estado y de las municipalidades, gozarán de inamovilidad funcionaria, durante el mismo lapso a que se refiere el párrafo anterior".

Del precepto legal preinserto se infiere que los miembros del directorio de una central sindical que, al momento de su elección en ésta, estuvieren amparados por fuero laboral o que fueren directores de una asociación gremial, gozarán de este fuero por todo el período de duración de su mandato en la central y hasta seis meses después de expirado éste.

Se deduce asimismo que dicho fuero se mantiene aun cuando el director de la central sindical deje de ser dirigente de su organización base y mientras sea reelegido en períodos sucesivos en el directorio de la misma.

Finalmente, se desprende que los integrantes del directorio de una central que sean directores de una asociación de funcionarios de la administración civil del Estado y de las municipalidades, gozarán de inamovilidad funcionaria durante el período que dure su mandato y hasta seis meses después de expirado éste.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes aportados por el recurrente, se ha podido establecer que don ..., se desempeñó como dirigente de la Asociación de Funcionarios del Hospital ..., hasta el mes de septiembre de 1999 y que ejerciendo esta función, fue elegido consejero nacional de la Central Unitaria de Trabajadores en el mes de diciembre de 1998 y que fue reelegido, en esta misma calidad, en las últimas elecciones de la citada Central, para el período agosto de 2000 al 2004.

Por consiguiente, acorde con lo expuesto precedentemente, es posible concluir que la norma contemplada en el artículo 283 del Código del Trabajo, resulta plenamente aplicable a don ..., toda vez que se cumplen a su respecto las condiciones en ella previstas. En efecto, si bien el peticionario dejó de ser dirigente de su organización base ha sido reelegido como consejero nacional de la CUT, en períodos sucesivos, lo que le permite ejercer el derecho en comento frente a las autoridades administrativas del ..., lugar en donde se desempeña actualmente.

En este mismo sentido se ha pronunciado el Departamento de Relaciones Laborales, mediante Memo Nº 268, de 28 de agosto de 2001.

Respecto de su consulta referida a la obligación que le asistiría a un director de asociación de funcionarios de la Administración del Estado, de dar aviso a la jefatura superior de que hará uso de los permisos gremiales que le corresponden, informo a Ud., lo que sigue:

El artículo 283, en sus incisos 2º, 3º y 4º, establece:

"Los directores de las centrales sindicales podrán excusarse de su obligación de prestar servicios a su empleador por todo el período que dure su mandato y hasta un mes después de expirado éste, sin derecho a remuneración. Este período se considerará como efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales.

El director de una central sindical que no haga uso de la opción contemplada en el inciso anterior, tendrá derecho a que el empleador le conceda hasta veinticuatro horas semanales, acumulables dentro del mes calendario, de permisos para efectuar su labor sindical.

El tiempo que abarquen los permisos antes señalados se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos, y las remuneraciones por este período serán de cargo de la central sindical".

Del tenor del precepto legal transcrito se infiere que los directores de centrales sindicales tienen derecho a excusarse de la obligación de prestar servicios a su empleador por todo el período que dure su mandato y hasta un mes después de expirado éste.

Asimismo, se desprende que el director que no haga uso de esta facultad, tiene derecho a un permiso de hasta veinticuatro horas semanales para efectuar las labores propias de su cargo.

Además, de la norma en comento se colige que el tiempo que abarquen dichos permisos se considera trabajado para todos los efectos, consignándose, a la vez, que el pago de las remuneraciones será de cargo de la central sindical respectiva.

Ahora bien, en relación con esta materia la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha sostenido invariablemente, entre otros en los Dictámenes N°s. 3.794/200, de 30.06.1997 y 1.726/095, de 30 de marzo de 1999, que *"el director de una asociación, debe dar aviso a su jefe superior de la circunstancia de que hará uso del permiso que le corresponde, sólo por razones de buen servicio, no procediendo que éste niegue o condicione, en forma alguna el otorgamiento de dicho permiso, si se cumplen los requisitos que la ley exige para tal efecto"*.

En igual sentido se ha pronunciado la Contraloría General de la República, en Dictamen N° 16.049, de 2000, al establecer que si bien para hacer efectivo el derecho contenido en el artículo 31 de la Ley N° 19.296 no se requiere contar con la autorización formal o expresa de la jefatura pertinente, puesto que tal franquicia no constituye una facultad discrecional de la autoridad, sino que emana de la propia ley, no es menos cierto, que para formalizar y en definitiva, gozar de tal prerrogativa, deben dar aviso previo y oportuno a la autoridad. Agrega, además, que el referido aviso permite a la autoridad respectiva afrontar las alteraciones que se derivan de las ausencias temporales del dirigente, en beneficio y cumplimiento de las obligaciones legales que pesan sobre éstas relativas a los principios de eficiencia y continuidad del servicio público.

Pues bien, los permisos y licencias contenidos en el artículo 283 del Código del Trabajo al igual que aquellos que da cuenta el artículo 249 del mismo cuerpo legal o aquellos establecidos en el artículo 31 de la Ley N° 19.296, tienen como finalidad garantizar el ejercicio de la autonomía sindical tanto al interior de la empresa en donde laboran los dirigentes como fuera de ella, lo que les permite mantener organizaciones estables, permanentes y responsables.

Por lo tanto, al establecer la ley que los empleadores deben como obligación otorgar los permisos y licencias a sus trabajadores, ha sido con el fin de facilitar el correcto ejercicio de la libertad sindical, la que prima por sobre la libre gestión empresarial.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones y jurisprudencia citadas, cumplo con informar a Ud., lo siguiente:

- 1.- El legislador al admitir el derecho a constituir centrales sindicales, ha debido otorgar las facilidades para el cumplimiento de las responsabilidades derivadas del nacimiento de las referidas entidades. A este respecto, se reconoce a sus directores derechos que den garantías al efectivo y libre ejercicio de la libertad sindical, entre los que se encuentra el fuero laboral y licencias y permisos, que son oponibles a sus respectivos empleadores.
- 2.- Los permisos y licencias contenidos en el artículo 283 del Código del Trabajo al igual que aquellos que da cuenta el artículo 249 del mismo cuerpo legal como asimismo los establecidos en el artículo 31 de la Ley N° 19.296, tienen como finalidad garantizar el ejercicio de la autonomía sindical tanto al interior de la empresa en donde laboran los dirigentes como fuera de ella, cuyo ejercicio les permite mantener organizaciones estables, permanentes y responsables.
- 3.- El artículo 283 del Código del Trabajo, resulta plenamente aplicable a don ..., toda vez que se cumplen a su respecto las condiciones previstas. En efecto, si bien el peticionario dejó de ser dirigente de su organización base ha sido reelegido como consejero nacional de la CUT, en períodos sucesivos, lo que le permite ejercer el derecho a fuero sindical, licencias y permisos, frente a las autoridades administrativas del Hospital ..., lugar en donde se desempeña actualmente.

EMPRESA. SUSPENSION DE FUNCIONES. PROCEDENCIA. CONTRATO INDIVIDUAL. TERCERO AJENO. DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA.

3.659/180, 2.10.01.

- 1) **Sólo el empleador y no un tercero ajeno a la relación laboral podría detentar potestades disciplinarias respecto de sus trabajadores, que se podrían concretar en las sanciones que señala el artículo 154 N° 10 del Código del Trabajo, ante infracción al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y siempre que hubieren estado contempladas en él, no encontrándose entre ellas la suspensión unilateral de labores del trabajador.**
- 2) **Los recursos o medios que tendrían los trabajadores para reclamar de alguna medida disciplinaria aplicada por una entidad ajena al contrato de trabajo, como sería la empresa ..., que les podría producir daño, sería a través de determinar su responsabilidad civil extracontractual, ante la justicia ordinaria.**
- 3) **La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre cual sería el rol de una empresa como ... atendidos los antecedentes, sin perjuicio de lo manifestado en este dictamen.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 7° y 154 N° 10.

Concordancias: Dictámenes Ordinarios N°s. 2.084/104, de 17.04.97, y 1.947/45, de 30.03.90.

Solicitan un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si corresponde que la empresa ..., adopte medidas disciplinarias y sanciones como suspensión del trabajo, aplicación de multas, prohibición de trabajar, en contra de trabajadores de la locomoción colectiva contratados por empleadores que son accionistas de la misma. Se consulta además, qué recursos tendrían los trabajadores frente a estas medidas aplicadas por quien no sería la empleadora, y qué rol jugaría cada parte en esta relación.

Se agrega, que la empresa ... conformada por varios accionistas, todos empresarios de la locomoción colectiva, sólo diseña los recorridos, y son los empresarios los que materializan los servicios de transporte de pasajeros, y celebran los contratos de trabajo con el personal.

Sobre el particular, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 7º del Código del Trabajo, dispone:

"Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada".

De la disposición legal anterior, que define el contrato de trabajo, se desprende que éste es una convención entre una parte empleadora y otra trabajadora, que genera obligaciones recíprocas y correlativas para las mismas partes.

Que el contrato de trabajo, como todo contrato, origine obligaciones sólo para las partes que lo suscribieron o celebraron, y no respecto de terceros ajenos, constituye lo que se denomina en doctrina efecto relativo del contrato.

De ello se sigue que, en la especie, si la empresa ... sólo diseña los recorridos de los microbuses, como se manifiesta, pero quienes materializan los servicios de transporte de pasajeros son los propietarios de tales vehículos, accionistas suyos, y son además quienes han celebrado los contratos de trabajo con los choferes, son quienes serían los empleadores, y quienes, en tal calidad, dispondrían de atribuciones de dirección y administración de la actividad laboral, propias únicamente de quien detenta tal condición, sin perjuicio que otra entidad pudiera ejercer alguna labor de coordinación como sucedería en el caso.

De este modo, en la situación consultada, la empresa ..., que sólo cumpliría funciones de fijar recorridos, carecería de facultades para sancionar a los trabajadores contratados por los empresarios de microbuses, si no son trabajadores propios con los cuales haya celebrado contrato de trabajo.

Ahora bien, la doctrina uniforme y reiterada de este Servicio, en relación con las atribuciones de mando, dirección y administración de la empresa, que corresponden al empleador, dentro de las cuales estaría implícita la potestad disciplinaria y sancionadora, manifestada, entre otros, en Dictamen Ordinario Nº 2.084/104, de 17.04.87, precisa que ellas se pueden traducir solamente en las medidas de sanción que contempla el Código del Trabajo, y que se hayan establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, para el caso de infracción al mismo por parte del trabajador.

Así el artículo 154 Nº 10, del Código del Trabajo, dispone:

"El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

"Las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta veinticinco por ciento de la remuneración diaria".

Es oportuno agregar, que el destino de estas multas está regulado en el artículo 157, inciso 2º, del Código de Trabajo, y son los servicios de bienestar de la empresa, o a falta de ellos, los similares de los sindicatos de la empresa, y por último, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE.

Pues bien, de la disposición legal anteriormente transcrita se deriva que las sanciones que puede aplicar el empleador ante infracción del trabajador al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa sólo pueden consistir en amonestación verbal o escrita, y en multas, con la limitante de éstas en cuanto a monto y destino señalados, por lo que no se encontraría facultado para aplicar otras sanciones, como sería suspender unilateralmente de sus funciones al trabajador.

En efecto, y tal como se contiene en Dictamen Ordinario N° 2.084/104, de 17.04.97, *"en nuestra legislación laboral sólo se contempla la suspensión de la relación laboral cuando ésta proviene de alguna de las siguientes fuentes: suspensión legal, como en el caso de la huelga y lock out; suspensión judicial, del artículo 174 del Código del Trabajo, en el procedimiento de desafuero, y suspensión convencional, con acuerdo de ambas partes, como ocurre con los permisos con o sin goce de remuneración".*

De este modo, como es dable advertir, fuera de los casos señalados no existe posibilidad de suspender voluntariamente los efectos de la relación laboral, aún menos de manera unilateral por una de las partes, como ocurriría por sola decisión del empleador.

De esta suerte, en la especie, el propio empleador, es decir, con quien se celebró contrato de trabajo y materializa los servicios de transporte de pasajeros, podría aplicar las sanciones que indica la ley, del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, pero no detentaría la facultad de suspender unilateralmente de funciones al personal, y no podría aplicar tales medidas o ésta, quien no asume tal condición, como sería la empresa

Con todo, cabe advertir que el presente dictamen no ha significado un pronunciamiento acerca de quién sería jurídicamente en la especie empleador, para lo cual no serían suficientes los antecedentes proporcionados en la consulta, que requerirían fiscalización, sino que se trata de las atribuciones ya comentadas propias de quien asumiría tal rol contractual.

En conclusión de lo anteriormente analizado y expresado, corresponde señalar que sólo podría ejercer facultades disciplinarias respecto de los trabajadores quién asuma la condición de empleador, pudiendo sólo aplicar las sanciones previstas en la ley para caso de infracción al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, entre las cuales no se contempla la suspensión unilateral de labores respecto del trabajador.

En cuanto a la consulta de medios o recursos que se podría utilizar para evitar que quién no es jurídicamente empleador como sería la empresa ... aplique medidas como la suspensión de los trabajadores, y el rol que le correspondería a esta entidad, cabe señalar que, como entre esta empresa, que sólo diseñaría los recorridos, y los trabajadores de los vehículos de la locomoción colectiva del caso no existiría una relación jurídico laboral, en el evento de sufrir el trabajador un daño por parte de esta entidad, debería hacerse valer su responsabilidad extracontractual, ante la justicia ordinaria. En relación al rol que jugaría esta empresa o entidad en la actividad, aparte de la comentada, como persona jurídica sociedad anónima, no es posible legalmente que esta Dirección pueda pronunciarse, atendidos los antecedentes, si aquélla carece del carácter de empleadora.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Uds.:

- 1) Sólo el empleador y no un tercero ajeno a la relación laboral podría detentar potestades disciplinarias respecto de sus trabajadores, que se podrían concretar en las sanciones que señala el artículo 154 N° 10 del Código del Trabajo, ante infracción al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y siempre que hubieren estado contempladas en él, no encontrándose entre ellas la suspensión unilateral de labores del trabajador.
- 2) Los recursos o medios que tendrían los trabajadores para reclamar de alguna medida disciplinaria aplicada por una entidad ajena al contrato de trabajo, como sería la empresa ..., que les podría producir daño, sería a través de determinar su responsabilidad civil extracontractual, ante la justicia ordinaria.
- 3) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre cual sería el rol de una empresa como ... atendidos los antecedentes, sin perjuicio de lo manifestado en este dictamen.

DOCUMENTACION LABORAL. PLANILLA DE COTIZACIONES. DECLARACION Y PAGO ELECTRONICO.

3.673/181, 4.10.01.

El sistema de declaración y pago electrónico de planillas de cotizaciones de previsión propuesto por ..., en la medida que cumpla con los requisitos y condiciones de seguridad y operación indicados en el cuerpo del presente informe, constituye un sistema válido en los términos del inciso 2º del artículo 31 del D.F.L. N° 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.

Fuentes: D.F.L. N° 2 , de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, artículo 31, inciso 2º.

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento respecto a si el sistema de planillas electrónicas de pago de cotizaciones previsionales propuesto por la recurrente resulta jurídicamente procedente para los efectos de considerar cumplida la exigencia contenida en el inciso 2º del artículo 31 del D.F.L. N° 2, de 1967, Ley Orgánica de esta Dirección.

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 2º del artículo 31 del referido texto legal expresa *"Toda aquella documentación que deriva de las relaciones de trabajo deberá mantenerse en los establecimientos y faenas en que se desarrollen labores y funciones"*.

La norma legal preinserta que obliga al empleador a mantener en los establecimientos y faenas en que se desarrollen labores y funciones toda la documentación derivada de las relaciones de trabajo tiene, en opinión de la suscrita, además del objetivo de proteger a las partes que concurren a dicha relación, a partir de la expresión formal de sus derechos y obligaciones, el facilitar la labor de fiscalización de este Servicio.

Ahora bien, cabe señalar que el desarrollo informático contempla en la actualidad una gran parte de las transacciones comerciales por vía electrónica, incluidas aquellas que se originan en el pago de las cotizaciones de previsión, situación debidamente aprobada y regulada por los organismos supervisores del área social, tales sistemas si bien se ubican en una adecuada línea de modernidad deben también permitir el cabal cumplimiento de las disposiciones legales y facilitar la labor de fiscalización de los organismos competentes, existiendo así la debida armonía entre modernidad y eficiencia.

En la especie, el sistema propuesto por la empresa recurrente funciona, básicamente, en los siguientes términos: el empleador declara y envía a ... una sola vez sus datos y los de cada uno de los trabajadores indicando la o las instituciones previsionales a que están afiliados, permitiendo de esta forma que la empresa calcule y genere las planillas y órdenes de pago de todas las instituciones previsionales usando los parámetros que esas instituciones han definido. Con ello el empleador genera tanto las planillas para cada institución de previsión como las órdenes de pago seleccionando el o los bancos en los cuales hará efectivo el pago.

El pago lo realiza el empleador en el portal de su banco debitando y acreditando las cuentas corrientes definidas previamente para tal efecto, entregando el banco, inmediatamente, un comprobante electrónico de pago.

Luego, vía Internet, la información viaja a las instituciones de previsión quienes validan y concilian la información con el pago depositado en sus cuentas, aceptado el pago, ... genera cada resumen y en cada detalle de cotizaciones un timbre electrónico con la fecha y hora real del pago, adicionalmente, envía al empleador un comprobante con un timbre electrónico único.

Conforme a lo señalado por la empresa, ésta cuenta con modernos estándares de seguridad los que evitan que la información declarada por los empleadores pueda ser alterada.

Analizado el sistema propuesto y partiendo del supuesto de la efectividad de las características del sistema en cuanto a su seguridad y forma de operación, y con el objeto de armonizar, como se expresara, los objetivos de modernidad y eficiencia, esta Dirección estima necesario, para considerar que el mismo constituye un sistema válido en los términos del inciso 2º del artículo 31 del D.F.L. Nº 2, de 1967, precitado, que aquél debe cumplir, a lo menos, los siguientes requisitos básicos:

- a) Permitir al fiscalizador una consulta directa a la página web de ..., desde cualquier computador de la Dirección del Trabajo conectado a Internet, a partir del RUT del empleador y una medida de seguridad a establecer conjuntamente con la recurrente.
- b) Permitir igual consulta y forma de acceso anterior desde computadores del empleador fiscalizado, en el lugar de trabajo.
- c) Permitir la impresión tanto de planillas de cotizaciones previsionales como de la certificación que otorga ... con firma digital y,
- d) Permitir directamente ante ... y con la sola identificación del fiscalizador, la ratificación del certificado y planillas.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que, en la medida que el sistema propuesto por ... cumpla con los requisitos y condiciones de seguridad y operación precedentemente indicados, esta Dirección considera que el mismo constituye un sistema válido en los términos exigidos por el inciso 2º del artículo 31 del D.F.L. Nº 2, de 1967, Ley Orgánica de este Servicio.

ESTATUTO DE SALUD. CONCURSO. COMISION.

3.760/182, 9.10.01.

No constituye inhabilidad ni impedimento para integrar la comisión de concurso del Jefe del Programa de Salud, el hecho de que no se tenga contemplado un programa en particular en la respectiva entidad administradora de Salud Primaria Municipal.

Fuentes: Ley Nº 19.378, artículo 35. Decreto Nº 1.889, artículo 24.

Concordancias: Dictamen Nº 5.689/372, de 18.11.98.

Se consulta si puede integrar la Comisión de Concurso el Director de Consultorio, quien no se desempeñaría en ningún programa en particular, por lo que sólo debería integrarse dicha comisión con los componentes a) y b) del artículo 35 de la Ley Nº 19.378 y no el artículo 25 como refiere la presentación.

Sobre el particular, corresponde informar lo siguiente:

El artículo 35, incisos primero y segundo, de la Ley Nº 19.378, dispone:

"La entidad administradora de salud municipal de cada comuna deberá establecer una comisión de concursos, la que hará los avisos necesarios, recibirá los antecedentes y emitirá un informe fundado que detalle la calificación de cada postulante.

"Esta comisión estará integrada por:

- "a) El Director del Departamento de Salud Municipal o de la Corporación, según corresponda, o sus representantes.*
- "b) El Director del establecimiento a que corresponda el cargo al cual se concursa.*
- "c) El Jefe del Programa de Salud en el que se desempeñará el funcionario".*

De la disposición legal transcrita que en iguales términos se reproduce en el artículo 24 del Reglamento de la Ley Nº 19.378, se desprende en lo pertinente que la integración de la Comisión de Concursos para proveer cargos en el sistema de salud municipal, debe conformarse según los términos establecidos por la ley, esto es, por tres miembros que ejercen, respectivamente, los cargos de Director del Departamento de Salud Municipal o de la Corporación respectiva, o sus representantes; el Director del Establecimiento a que corresponda el cargo al cual se postula; y de Jefe del Programa de Salud en el que se desempeñará el postulante.

En la especie, se consulta si puede integrar la Comisión de Concurso para proveer cargo de director de establecimiento, un director de establecimiento que, a juicio de la ocurrente, no se desempeñará en ningún programa en particular, razón por la cual estima ésta que dicha comisión sólo debiera integrarse con los componentes a) y b) del artículo 35 en estudio, esto es, el Director del Departamento de Salud Municipal o de la Corporación respectiva o sus representantes, y por el Director del establecimiento a que corresponda el cargo al cual se postula.

Previamente cabe advertir la confusión que expresa la ocurrente al formular la consulta y la solución que propone, por lo que entendemos que la inhabilidad alegada se plantea respecto del Jefe del Programa de Salud.

En ese contexto, según la norma citada la comisión de concurso está integrada por tres miembros, actuando como ministro de fe el Director de Atención Primaria respectivo o su representante, de lo cual se sigue que la ley no contempla la posibilidad de excluir a alguno o algunos de sus integrantes para disminuir el número de sus miembros.

Prueba de ello es que cuando fue necesario modificar esa integración, la ley en el inciso tercero de la misma disposición, al establecer la subrogación del Director de establecimiento cuando se trata de concurso para proveer el cargo de Director de establecimiento, igualmente mantiene la comisión de concurso con tres miembros.

No altera la conclusión anterior el hecho de que supuestamente el Jefe de Programa de Salud, y más precisamente, la entidad administradora, no tenga contemplado ningún programa de salud en particular, toda vez que legalmente para la integración de la comisión en cuestión debe considerarse al aludido funcionario y, en todo caso, porque la misma normativa no ha contemplado como causal de inhabilidad de ese integrante la supuesta inexistencia del programa en particular.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legal y reglamentaria, corresponde informar que no constituye inhabilidad ni impedimento para integrar la comisión de concurso del Jefe del Programa de Salud, el hecho de que no se tenga contemplado un programa en particular en la respectiva entidad administradora de Salud Primaria Municipal.

DIRECCION DEL TRABAJO .COMPETENCIA. INSTRUMENTO COLECTIVO. VALIDEZ.

3.761/183, 9.10.01.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la validez de las cláusulas 27ª del convenio colectivo suscrito el 22 de noviembre de 2000, y 21ª del convenio colectivo suscrito el 29 de diciembre de 2000, por la Corporación Municipal de La Florida con el Sindicato de Trabajadores de la Educación y con el Sindicato de Trabajadores, respectivamente.

Fuentes: Constitución Política, artículo 7º. Código Civil, artículo 1681.

Concordancias: Dictamen Nº 1.781/71, de 21.03.96.

Se solicita pronunciamiento para que se determine la correcta interpretación respecto de los beneficios pactados en dos convenios colectivos por la Corporación Municipal de Educación de La Florida, COMUDEF, con dos sindicatos constituidos en ella, en relación con los siguientes aspectos:

- 1) Indicar los beneficios que efectivamente están incorporados en los dos convenios colectivos, ya sea porque textualmente se señalan en ambos instrumentos de negociación, o bien porque se entienden incorporados por alguna cláusula de extensión.

- 2) Indicar si la cláusula 27ª del convenio colectivo celebrado el 22 de noviembre de 2000, permite la integración de todos y cada uno de los beneficios otorgados al Sindicato de Trabajadores de COMUDEF firmado el 29 de diciembre de 2000. Específicamente, si la totalidad de los bonos mensuales de la cláusula 4ª y los bonos de las cláusulas 5ª, 6ª y 8ª, además del Fondo de Becas del artículo 7º, el Fondo de Retiro de la cláusula 12ª y el Seguro de Vida de la cláusula 17ª, todas del convenio colectivo pactado con el Sindicato de Trabajadores de COMUDEF, se suman a los beneficios que ya tiene el sindicato de trabajadores de la Educación de COMUDEF en su convenio colectivo, o sólo complementan la parte faltante para igualar ambos convenios. Por ejemplo, si los socios de este último sindicato no docentes tienen en la práctica derecho a un total de 21 bonos repartidos en los meses del año, mientras que los docentes tienen derecho a 19 bonos repartidos en la misma forma.
- 3) Indicar si la cláusula 21ª del convenio colectivo pactado por el Sindicato de Trabajadores de COMUDEF, permite a esta organización incorporar automáticamente a su convenio, alguno o la totalidad de los beneficios correspondientes al convenio colectivo pactado por el Sindicato de Trabajadores de la Educación de COMUDEF.
- 4) Indicar si el convenio colectivo pactado por el Sindicato de Trabajadores de la Educación rige sólo para los socios que existían en la organización al momento de la firma del instrumento colectivo, o también abarca a los trabajadores que con posterioridad se han incorporado al sindicato.

En la especie, coexisten dos convenios colectivos celebrados por la Corporación Municipal de Educación, Salud, Cultura y Recreación de La Florida, uno de ellos, con el Sindicato de Trabajadores de la Educación COMUDEF, de fecha 22 de noviembre de 2000, y el otro, con el Sindicato de Trabajadores COMUDEF, de fecha 29 de diciembre de 2000, que en la práctica contienen las mismas estipulaciones y beneficios, y sólo se diferencian, además de la fecha de suscripción y de los Alcaldes que suscriben como empleador, respecto de los montos o valores de esos beneficios que se contemplan en el instrumento colectivo que involucra a los socios del Sindicato de Trabajadores de COMUDEF, de fecha 29 de diciembre de 2000.

En ese contexto, el sindicato de trabajadores de la Educación COMUDEF afecto al convenio de 22 de noviembre de 2000, consulta si los beneficios pactados en esos instrumentos se entienden incorporados a los dos convenios, ya sea porque textualmente se señalan en cada uno de ellos, o por la cláusula de extensión 27ª del convenio de 22 de noviembre de 2000. En este último caso, si los mayores valores que refieren la totalidad de los bonos mensuales de la cláusula 4ª, los bonos de las cláusulas 5ª, 6ª y 8ª, el Fondo de Becas de la cláusula 7ª, Fondo de retiro de la cláusula 12ª y el Seguro de Vida de la cláusula 7ª, todas del convenio pactado con el Sindicato de Trabajadores COMUDEF, se suman o incorporan a los beneficios que ya estaban contemplados en el convenio suscrito por el Sindicato de Trabajadores de la Educación COMUDEF, o sólo complementan la parte faltante para igualar ambos convenios.

En la misma idea, se insiste si la cláusula 21ª del convenio que afecta al Sindicato de Trabajadores COMUDEF, permite incorporar a ese instrumento parte o la totalidad de los beneficios contenidos en el convenio colectivo, que se celebró con el Sindicato de Trabajadores de la Educación de COMUDEF.

Atendido el tenor de la consulta, resulta evidente que el asunto en cuestión implica formular un pronunciamiento relativo a la validez o nulidad de las cláusulas 27ª del convenio colectivo suscrito por la Corporación Municipal de La Florida con el Sindicato de Trabajadores de la Educación,

COMUDEF, el 22 de noviembre de 2000, y 21ª del convenio colectivo suscrito por la misma Corporación con el Sindicato de Trabajadores, COMUDEF, en circunstancias que ello es materia de la competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia.

En efecto, la reiterada jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo contenida, entre otros, en Dictamen Nº 1.781/71, de 21.03.93, ha resuelto que *"La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la validez de la cláusula 4.3.9, del convenio colectivo de trabajo de fecha 11.10.94, vigente en la empresa CODELCO Chile, División El Teniente, correspondiéndole el conocimiento de dicha materia a los Tribunales de Justicia"*.

Ello, porque la aplicación de la cláusula en los términos solicitados por los ocurrentes, requiere necesariamente pronunciarse sobre la validez o nulidad de la estipulación en cuestión, en circunstancias que de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 1681 y siguientes del Código Civil, dicha materia es de la competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia.

Por lo anterior, la suscrita está impedida para emitir un pronunciamiento en los términos solicitados, toda vez que según lo establece el artículo 7º de la Constitución Política, los órganos del Estado sólo pueden actuar válidamente en el ámbito de su competencia y en la forma que prescribe la ley, y que todo acto en contravención a este artículo es nulo y originará las responsabilidades y sanciones que la ley señale.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas constitucional, legal y administrativa invocadas, cúmpleme informar que la Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la validez de las cláusulas 27ª del convenio colectivo suscrito el 22 de noviembre de 2000, y 21ª del convenio colectivo suscrito el 29 de diciembre de 2000, por la Corporación Municipal de La Florida con el Sindicato de Trabajadores de la Educación y con el Sindicato de Trabajadores, respectivamente.

NEGOCIACION COLECTIVA. PRESENTACION PROYECTO. CONSTANCIA. DIRECCION DEL TRABAJO. FACULTADES.

3.762/184, 9.10.01.

- 1. La comisión negociadora laboral debe presentar su proyecto de contrato colectivo al empleador, circunstancia que se acredita mediante la firma del mismo estampada en la copia del proyecto respectivo la que debe acompañar a la Inspección del Trabajo correspondiente, dentro de los cinco días siguientes a la entrega de la misma.**
- 2. La Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar la idoneidad y legitimidad de la rúbrica que consta en la copia del proyecto de contrato colectivo presentado al empleador por la comisión negociadora laboral, de suerte tal que la función de la Inspección del Trabajo respectiva, se limita a recibir la copia e ingresarla en la carpeta correspondiente, con el propósito de formar el expediente de negociación colectiva del respectivo período.**

Fuentes: Código del Trabajo: artículos 4º, inciso 1º; 324, inciso 1º y 420, letra a).

Se solicita un pronunciamiento respecto de la actuación que le cupo a la Inspección Provincial del Trabajo, Santiago Centro, al negarse a recibir la copia del proyecto de contrato colectivo

depositada por la comisión negociadora laboral, integrada por los dirigentes del Sindicato de empresa ..., atendido que ésta no habría sido firmada por el empleador al momento de recibirse por la empresa, de acuerdo con lo señalado en el artículo 324 del Código del Trabajo.

Al respecto cumpla con informar a ustedes lo siguiente:

El inciso 1º del artículo 4º del Código del Trabajo señala:

"Para los efectos previstos en este Código, se presume de derecho que representa al empleador y que en tal carácter obliga a éste con los trabajadores, el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica".

Por su parte el inciso 1º del artículo 324 dispone:

"Copia del proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores, firmada por el empleador para acreditar que ha sido recibido por éste, deberá entregarse a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los cinco días siguientes a su presentación".

Del análisis conjunto de las normas preinsertas es posible concluir que la comisión negociadora laboral debe presentar su proyecto de contrato colectivo al empleador, circunstancia que se acredita mediante la firma del mismo estampada en la copia del proyecto respectivo la que debe acompañar a la Inspección del Trabajo correspondiente, dentro de los cinco días siguientes a la entrega.

Establecida la obligación de la comisión negociadora laboral de efectuar el depósito de una copia del proyecto de contrato colectivo, debidamente recibida por el empleador, corresponde establecer que debe entenderse por la acepción *"empleador"*. En esta materia, tal como se señala en los párrafos anteriores, ha sido el propio legislador quien se ha encargado de establecer una presunción de derecho respecto de quien representa al empleador, al señalar que contrae las obligaciones de empleador frente a los trabajadores *"... la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica"*.

Respecto de la autenticidad de la firma estampada en el documento, cabe hacer presente que esta Dirección de Trabajo no se encuentra facultada para calificar la idoneidad y legitimidad de la rúbrica que consta en la copia del proyecto de contrato colectivo presentado al empleador por la comisión negociadora laboral, de suerte tal que su función se limita a recibir la copia e ingresarla en la carpeta correspondiente, con el propósito de formar el expediente de negociación colectiva del respectivo período. En efecto, la resolución de esta materia escapa a la competencia y conocimiento de este Servicio, toda vez que su solución requiere de prueba, ponderación de la misma y un procedimiento adecuado confiado legalmente a una instancia y autoridad distinta.

Ahora bien, en la especie, consta de los antecedentes tenidos a la vista que con fecha 3 de agosto de 2001, la Inspección Provincial del Trabajo, Santiago Centro, mediante Ordinario N° 2.049, remitido al representante legal de la empresa ..., resolvió la inquietud planteada en esa oportunidad por la citada empresa en la que se solicitaba se determinara cuál sería, a juicio de este Servicio, la fecha exacta de recibimiento del proyecto de contrato colectivo, atendido que habría existido una doble recepción por parte de la empleadora, una primera el 27 de julio y una segunda con fecha 31 de julio, ambas de 2001. Al respecto, se informó en el sentido que *"conforme un criterio de*

regularidad jurídica, este Servicio entiende que la primera recepción del proyecto cumple con la obligación prescrita a la empleadora en el inciso primero del artículo 324 del Código del Trabajo y, por consiguiente, desde aquella fecha, en este caso 27 de julio de 2001, empieza a correr el plazo que otorga la ley para dar respuesta al mismo".

Pues bien, la contestación entregada por la I.P.T. Santiago Centro, recoge el criterio sustentado por el Departamento de Relaciones Laborales respecto de esta materia, el que además ha instruido en el sentido que no corresponde a los funcionarios del Servicio calificar la idoneidad de la firma que consta en el proyecto presentado por los trabajadores a su empleador. En efecto, en el evento de existir desacuerdo respecto de la legitimidad de la firma estampada en el respectivo documento, esta situación debe ser resuelta a la luz de lo señalado en el artículo 420, letra a) del Código del Trabajo que al efecto establece:

"Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

- a) *Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos de trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral".*

De la disposición legal citada se desprende que serán de competencia imperativa de los Juzgados de Letras del Trabajo las cuestiones que se suscitan entre empleadores y trabajadores por la aplicación de las normas laborales y demás cuerpos normativos convencionales que detalla, esto es, toda controversia o materia discutible entre las partes que exija un detenido estudio, prueba y su ponderación para ser resuelta adecuadamente.

Lo concluido anteriormente en cuanto a competencia de la Dirección del Trabajo, guarda armonía con la reiterada doctrina de este Servicio sobre el particular, manifestada, entre otros, en Dictámenes N°s. 1.466/85, de 3.04.98, 1.478/78, de 24.05.97 y 4.388/313, 20.10.00.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposición legal citada, cúpleme informar a ustedes, lo siguiente:

1. La comisión negociadora laboral debe presentar su proyecto de contrato colectivo al empleador, circunstancia que se acredita mediante la firma del mismo estampada en la copia del proyecto respectivo la que debe acompañar a la Inspección del Trabajo correspondiente, dentro de los cinco días siguientes a la entrega de la misma.
2. La Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar la idoneidad y legitimidad de la rúbrica que consta en la copia del proyecto de contrato colectivo presentado al empleador por la comisión negociadora laboral, de suerte tal que la función de la Inspección del Trabajo respectiva, se limita a recibir la copia e ingresarla en la carpeta correspondiente, con el propósito de formar el expediente de negociación colectiva del respectivo período.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. SISTEMA PUBLICO DE SALUD.**3.763/185, 9.10.01.****La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la relación laboral de funcionarias que laboran en el Hospital Dr. Félix Bulnes Cerda, dependiente del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, facultad que corresponde a la Contraloría General de la República.**

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 2º, letra b). D.L. N° 2.763, de 1979, artículos 15, 16 y 57. Código Sanitario, artículo 10.

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.029/225, de 9.07.98 y 188/11, de 11.01.2001.

Se consulta si se ajusta a derecho la respuesta entregada por el Departamento de Recursos Humanos del Servicio de Salud Occidente, en Ordinario N° 486, de 2001 a la solicitud de dos funcionarias del Hospital Dr. Félix Bulnes Cerda que ocurren, para que les sea reconocido para efectos remuneratorios y estatutarios el tiempo servido en el Plan de Expansión de Recursos Humanos (P.E.R.H.) desde el 1º de octubre de 1983 hasta el 15 de octubre de 1986, y desde el 1º de octubre de 1983 hasta el 31 de mayo de 1985, respectivamente, para cuyos efectos recurrieron originalmente a la Contraloría General de la República, organismo fiscalizador que remitió las presentaciones al Sr. Subsecretario del Trabajo para informar sobre el particular.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

En Dictamen N° 188/11, de 11.01.2001, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"La competencia de la Dirección del Trabajo en el área de salud pública está circunscrita al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, y sólo cuando se aplica a dependientes que laboran en las entidades de derecho privado, correspondiendo a la Contraloría General de la República emitir pronunciamiento sobre la relación laboral de funcionaria que labora para el Servicio de Salud Oriente"*.

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por la letra b) del artículo 2º de la Ley N° 19.378 y la interpretación de esa norma legal contenida en el Dictamen N° 4.380, de 28.07.97, la Dirección del Trabajo está facultada para intervenir y pronunciarse en el área de la salud, solamente respecto de funcionarios que se desempeñan en entidades administradoras de salud municipal, cuando ejecutan funciones y acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud municipal, criterio que aparece corroborado por la Contraloría General de la República en Dictamen N° 29.730, de 21.09.95.

En la especie, se ha remitido presentaciones de dos matronas actualmente funcionarias del Hospital Félix Bulnes Cerda, mediante las cuales se solicita pronunciamiento sobre la procedencia del reconocimiento de los años servidos por aquéllas en los períodos que indican en el denominado Plan de Expansión de Recursos Humanos (P.E.R.H.), adscrito a la sección maternidad del mismo hospital, para efectos laborales como trienios y feriados.

De acuerdo con la normativa citada y doctrina administrativa invocada, la Directora que suscribe está impedida de emitir pronunciamiento en los términos solicitados, porque de los antecedentes tenidos a la vista, en particular los certificados de Desempeño Laboral suscritos por doña ..., Matrona Supervisora del Servicio Obstetricia y Ginecología del Hospital Dr. Félix Bulnes Cerda, dependiente del

Servicio de Salud Metropolitano Occidente, ambas ocurrentes actualmente se desempeñan y son funcionarios de ese mismo Servicio, debiendo emitir el pronunciamiento en cuestión la Contraloría General de la República, atendida precisamente la calidad de funcionario público que revisten ambas trabajadoras.

Específicamente lo anterior aparece particularmente ratificado por el Dictamen N° 3.029/225, de 9.07.98, del Servicio a mi cargo, donde precisamente se señala que *"La Dirección del Trabajo carece de competencia para fiscalizar el cumplimiento de las leyes laborales en un hospital dependiente de un Servicio de Salud, correspondiendo esta facultad a la Contraloría General de la República"*, atendido lo dispuesto por los artículos 15, 16, incisos 2º y 3º y 57 del D.L. N° 2.763, de 1979, y artículo 10 del Código Sanitario, en cuya virtud los aludidos centros asistenciales de salud son organismos estatales que dependen del Ministerio de Salud, cuyos funcionarios se rigen por el Estatuto Administrativo y por el D.L. N° 249, de 1973, y que, en el caso del personal regido por el Código del Trabajo para labores de carácter transitorio, el control de la aplicación de un cuerpo legal y leyes complementarias compete igualmente a la misma Contraloría General ya que, como lo refiere la reiterada doctrina de este último Servicio, aquella normativa laboral constituye y rige como Estatuto Administrativo de esos funcionarios.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativa, cúpleme informar que la Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la relación laboral de funcionarias que laboran en el Hospital Dr. Félix Bulnes Cerda, dependiente del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, facultad que corresponde a la Contraloría General de la República.

Devuelve los antecedentes conjuntamente con el presente informe.

TRABAJADORES EMBARCADOS O GENTE DE MAR. CONCEPTO.

3.764/186, 9.10.01.

Modifica Dictamen N° 0626/043, de 5.02.97, en cuanto el concepto de "trabajador extraportuario" que ha perdido vigencia bajo la normativa laboral y estructura portuaria existentes actualmente en el país.

Fuentes: Ley N° 19.542, artículo 53.

Mediante oficio esa Oficina hace presente sus inquietudes respecto a los inconvenientes que representa en la actualidad, bajo la normativa laboral y estructura portuaria existentes hoy en Chile, mantener la vigencia del concepto de trabajador extraportuario fijado en el Dictamen N° 626/043, de 5 de febrero de 1997 como *"todo aquel que realiza funciones de carga y descarga de mercaderías y demás faenas propias de la actividad portuaria en aquellos lugares que se encuentran fuera del puerto propiamente tal y que se consideran como una extensión del mismo"*.

Al respecto, cúpleme informar a usted lo siguiente:

Esta Dirección, mediante Dictamen N° 626/43, de 5 de febrero de 1997, fijó diversos conceptos utilizados en el sector marítimo portuario, entre ellos, los de recinto y trabajador extraportuario, en los siguientes términos:

"Recinto extraportuario: lugares que se encuentran fuera del puerto propiamente tal, que se consideran una extensión de éste y en los que se desarrollan labores de carga o descarga de mercaderías u otras propias de la actividad portuaria.

"Trabajador extraportuario: todo aquel que realiza funciones de carga y descarga de mercaderías y demás funciones propias de la actividad portuaria en aquellos lugares que se encuentran fuera del puerto propiamente tal y que se consideran una extensión del mismo".

El dictamen aludido se emitió considerando la legislación y las condiciones de operación de los puertos existentes en la época, como asimismo las inquietudes planteadas por las distintas Inspecciones del Trabajo asistentes al Taller de Formación Marítimo Portuario celebrado en Viña del Mar entre el 16 y el 20 de diciembre de 1996.

Ahora bien, cabe hacer presente los cambios legislativos habidos en el país a partir de la dictación de la Ley N° 19.542, que estableció normas sobre modernización del sector portuario estatal y los Decretos Supremos N°s. 60 y 90, ambos de 1999, que modificaron el D.S. N° 48, de 1986, sobre trabajo portuario e incidieron directamente en la actividad portuaria, circunstancia que aconseja revisar la vigencia de los conceptos anotados precedentemente, atendidas las condiciones imperantes actualmente en Chile.

En efecto, la citada Ley N° 19.542, modificando la estructura marítimo portuaria existente en el país, entregó una parte del área portuaria en concesión a empresas privadas, conservando un área estatal y definiendo en el artículo 53 lo que debe entenderse por *"puerto, terminal o recinto portuario"* en los siguientes términos: *"es un área litoral delimitada por condiciones físicas o artificiales que permite la instalación de una infraestructura destinada a la entrada, salida, atraque y permanencia de naves, y a la realización de operaciones de movilización y almacenamiento de carga, a la prestación de servicios a las naves, cargas, pasajeros o tripulantes, actividades pesqueras, de transporte marítimo, deportes náuticos, turismo, remolque y construcción o reparación de naves"*.

A la luz de la definición legal precedentemente anotada esta Dirección estima que actualmente, bajo el imperio de la legislación vigente, no parece adecuado considerar a aquellos lugares que se encuentran fuera del recinto portuario propiamente tal y en los que se desarrollan labores de carga o descarga de mercaderías u otras faenas propias de la actividad portuaria, como extensiones del puerto o recintos extraportuarios y, consecuentemente, tampoco resulta apropiado calificar a los trabajadores que prestan servicios en dichos lugares como trabajadores extraportuarios y someterlos a la misma normativa laboral que a los portuarios, como se resolvió anteriormente, cuando existían una normativa laboral y una estructura portuaria diferentes, según ya se señaló.

En efecto, cabe hacer presente que el nuevo concepto de recinto portuario establecido por el legislador se refiere expresamente a un *"área litoral"*, esto es, a un espacio que pertenece a la orilla o costa del mar, delimitada por condiciones físicas o artificiales aptas para la instalación de una infraestructura destinada a la realización de las operaciones que señala, las cuales no pueden efectuarse en un lugar que se encuentre ubicado fuera del recinto portuario propiamente tal, de suerte que, a la luz de la nueva normativa legal, parece inadecuado recurrir al concepto de *"recinto extraportuario"*, elaborado, según ya se expresó, para satisfacer las necesidades del sector portuario en otro momento de su evolución histórica.

Lo expresado se corrobora si se tiene presente los inconvenientes que representaría mantener en la actualidad la vigencia del concepto de *"trabajador extraportuario"*, según lo manifestado por la Inspección Comunal del Trabajo de Talcahuano, a saber: la precarización del empleo de los trabajado-

res portuarios, dado que se les contrata como eventuales; la necesidad de exigir la "nombrada" propia de los trabajadores portuarios a dependientes que no se encuentran sometidos a la fiscalización de la autoridad marítima dado que desarrollan sus funciones fuera de los recintos portuarios y exigir a estos mismos trabajadores efectuar y aprobar el curso básico de seguridad en faenas portuarias a que alude el artículo 133 del Código del Trabajo y, consecuentemente, el permiso de seguridad nominado que regula el artículo 19 del Decreto N° 90, de 1999, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del D.S. N° 48, de 1986, que aprueba el reglamento sobre trabajo portuario.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones efectuadas en los párrafos anteriores, esta Dirección estima que el concepto de "trabajador extraportuario" fijado en el Dictamen N° 626/043, de 5 de febrero de 1997, bajo el imperio de la normativa laboral y la estructura portuaria existentes en la actualidad en Chile, ha perdido su vigencia, razón por la cual, a partir de esta fecha, deberá prescindirse de su utilización.

El dictamen mencionado se entiende modificado en el sentido indicado precedentemente.

CLAUSULA TACITA. CONTRATO INDIVIDUAL. MODIFICACIONES.

3.825/187, 16.10.01.

... no puede alterar unilateralmente el sistema de cálculo de la remuneración de los días de inactividad laboral por causas imputables a la empresa que ha aplicado reiteradamente en el tiempo para los trabajadores sujetos a un sistema de remuneración variable o mixto.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 5°; Código Civil, artículos 1545 y 1564.

Se solicita que esta Dirección determine si ... está facultada para modificar el sistema de cálculo de la remuneración de los días de inactividad laboral por causas imputables a la empresa que ha aplicado reiteradamente en el tiempo para los trabajadores sujetos a un sistema de remuneración variable o mixto.

Al respecto, cúpleme informar a ustedes lo siguiente:

El inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo dispone:

"Los contratos individuales y colectivos del trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente".

De la disposición legal anotada se infiere que el legislador ha otorgado a las partes la facultad de modificar las cláusulas contenidas en un contrato individual o colectivo del trabajo, siempre que tales alteraciones se efectúen de mutuo acuerdo y no se refieran a materias respecto de las cuales la ley impidiere convenir libremente.

En el mismo orden de ideas y, a mayor abundamiento, cabe señalar que, de acuerdo a la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio, sólo resulta jurídicamente

procedente modificar un acto jurídico bilateral, como es el contrato de trabajo, individual o colectivo, por el mutuo consentimiento de las partes contratantes. Ello, en virtud de lo prevenido en el artículo 1545 del Código Civil, que al efecto, prescribe:

"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser modificado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales".

De esta suerte, en conformidad a lo expresado, es posible sostener que el empleador no puede, sin el acuerdo de sus trabajadores, modificar una cláusula convenida en un contrato de trabajo a cuya suscripción concurren ambas partes. No obstante lo anterior, es necesario puntualizar que la modificación de cláusulas escritas puede producirse también por la aplicación práctica que las partes hayan dado a las estipulaciones de un contrato. Tal afirmación encuentra su fundamento en la norma de interpretación de los contratos que se contiene en el inciso final del artículo 1564 del Código Civil, según el cual las cláusulas de un contrato podrán también ser interpretadas *"por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con la aprobación de la otra"*.

De acuerdo al citado precepto legal, que doctrinariamente responde a la teoría denominada *"regla de la conducta"*, un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes han entendido y ejecutado sus estipulaciones, de suerte tal que dicha aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato. De esta suerte, la manera como las partes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación, puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contenía.

Al respecto, es necesario expresar que la jurisprudencia de este Servicio ha sostenido que para que se configure una regla de la conducta en los términos de la norma legal precitada es menester la concurrencia de los siguientes requisitos:

- a) Existencia de un pacto escrito,
- b) Que a través de una práctica reiterada en el tiempo las partes hayan cumplido la disposición contenida en la respectiva norma convencional de una manera determinada o en forma distinta a la expresada por ésta y,
- c) Que tal aplicación práctica haya sido efectuada por ambas partes de consuno o por una de ellas, siempre que en este último caso, ésta haya contado con la aprobación de la otra.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, especialmente el informe emitido por la fiscalizadora actuante, señorita Vilma Correa Gómez, consta que si bien la cláusula trigésimo novena del contrato colectivo suscrito el 4 de febrero de 2000, dice relación con el pago de remuneración al personal a trato por el tiempo detenido por causales imputables a la empresa, dicha norma contractual no ha operado nunca por cuanto siempre se ha aplicado para efectos de pagar el tiempo de inactividad laboral, el promedio de los últimos tres meses laborados por el respectivo dependiente y no el sistema que la cláusula aludida establece, de suerte que aquella práctica, en conformidad a lo expresado en los párrafos anteriores, habría constituido, en opinión de este Servicio, una regla de la conducta.

En efecto, el informe de fiscalización aludido precedentemente expresa que la empresa siempre ha buscado compensar la rebaja en los tratos que sufren los trabajadores por baja en la productividad, porque no se entrega el trabajo convenido por falta de materia prima o por la

introducción de nuevas técnicas, como consecuencia del adelanto tecnológico, con el pago de un monto mensual extra, llamado prima, equivalente en la mayoría de los casos al promedio de los últimos tres meses trabajados por el respectivo dependiente. El informe en comento agrega que la empresa ha aceptado y dado cumplimiento a instrucciones impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, de pagar diferencias en conformidad a dicho promedio y que con ocasión de la última fiscalización efectuada a ..., a raíz de una rebaja de remuneraciones, la empresa llegó a un acuerdo verbal con los dirigentes sindicales, sin intervención de la Inspección del Trabajo, en el sentido de pagar diferencias de remuneración, correspondientes al período comprendido entre enero y mayo del presente año, conforme al promedio de los últimos tres meses.

Lo expuesto anteriormente autoriza para sostener, en opinión de esta Dirección, que de manera reiterada en el tiempo, las partes han aplicado para efectos de calcular la remuneración de los días de inactividad laboral de los trabajadores sujetos a un sistema de remuneración variable o mixto, el promedio de lo percibido durante los últimos tres meses por el respectivo dependiente, de donde se infiere que tal aplicación habría modificado el acuerdo inicial contenido en la cláusula trigésimo novena del contrato colectivo suscrito el 4 de febrero de 2000, por ser ésta la aplicación práctica que las partes le han dado, es decir, la forma como han entendido y cumplido en el tiempo la mencionada estipulación.

En estas circunstancias, con el mérito de las consideraciones formuladas precedentemente, es forzoso concluir que la empresa ... se encuentra obligada a continuar calculando la remuneración de sus trabajadores correspondiente a los días en que no prestan servicios por causas imputables a ella, conforme a la modalidad de pago que ha aplicado reiteradamente en el tiempo para tales efectos, esto es, de acuerdo al promedio de lo percibido durante los últimos tres meses por el respectivo dependiente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar que ... no puede alterar unilateralmente el sistema de cálculo de la remuneración de los días de inactividad laboral por causas imputables a la empresa que ha aplicado reiteradamente en el tiempo para los trabajadores sujetos a un sistema de remuneración variable o mixto.

INDICE DE MATERIAS

	Páginas
ENTREVISTA:	
• Sr. Yerko Ljubetic, Subsecretario del Trabajo "HEMOS DADO UN PASO FUNDAMENTAL EN EL MEJORAMIENTO DE LAS RELACIONES LABORALES"	1
DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS	
• El Reconocimiento de los Derechos Fundamentales al Interior de la Empresa en las Reformas Laborales	5
• Extracto del discurso del Presidente de la República, Ricardo Lagos Escobar en la Ceremonia de promulgación de la Reforma Laboral	15
NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS	
• Discurso del Ministro del Trabajo y Previsión Social, Ricardo Solari, ante la Sala del Senado con ocasión de la vista en tercer trámite constitucional del proyecto de ley que reforma el Código de Trabajo	17
• Ley Nº 19.759. Modifica el Código del Trabajo.	23
• Orden de Servicio Nº 8 , de 13.09.01, de la Dirección del Trabajo. Regula la facultad del Director del Trabajo de disponer la publicación de determinados actos del Servicio, que no requieren legalmente de tal trámite para producir efectos y ser eficaces, pero que dicha autoridad estime conveniente publicar sólo para facilitar la difusión de los mismos.	77
DEL DIARIO OFICIAL	79
NOTICIAS	82
JURISPRUDENCIA JUDICIAL	
• Responsabilidad extracontractual del empleador en accidente del trabajo.	89
• Incumplimiento grave de las obligaciones del contrato por parte del empleador.	96
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico	
Indice Temático	106
3.448/168, 12.09.01. Es ilícito exigir certificaciones de la empresa DICOM para postular a un trabajo, como asimismo, es igualmente ilícito que la conservación de un empleo quede sujeta a certificaciones provenientes de dicha empresa o de otras de similar giro.	108

3.449/169, 12.09.01.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse si un cierre intempestivo de la empresa, adeudándose cotizaciones previsionales, produciría el efecto de mantener vigentes los contratos de trabajo previsto en el artículo 162, incisos 1º y 5º del Código del Trabajo, por lo que no sería pertinente asimilar el contenido de Oficio N° 4.777, de 10.11.2000, a dicho cierre intempestivo de la empresa..... 110

3.450/170, 12.09.01.

El pago por subrogación que el artículo 64 bis, inciso 3º, del Código del Trabajo, permite efectuar al dueño de la obra, empresa o faena, a las instituciones de previsión por obligaciones previsionales pendientes del contratista o subcontratista según el caso, sólo podría estar referido a los trabajadores de éstos ocupados en la obra, empresa o faena de dicho dueño, y por las deudas devengadas durante la ejecución de las mismas.
Con todo, si concluida la obra, empresa o faena, se hubiere puesto término a los contratos de trabajo, adeudándose cotizaciones previsionales, la responsabilidad subsidiaria del dueño de aquéllas y su facultad de pagar por subrogación persistirán mientras no se pague tales obligaciones y se convalide los despidos, según el inciso 6º del artículo 162 del Código del Trabajo. 113

3.536/171, 21.09.01.

Las Becas de Estudio y las partidas que conforman dicho beneficio, que la empresa ... paga a los trabajadores afectos al contrato colectivo vigente en la misma, constituyen remuneración. 115

3.585/172, 25.09.01.

No existe inconveniente legal alguno para que los empleadores del sector particular subvencionado anticipen mensualmente al personal docente el bono extraordinario previsto en la letra c), del artículo 65 de la Ley N° 19.715. 118

3.586/173, 25.09.01.

El docente titular con una carga horaria de 30 horas cronológicas semanales en un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal, no accedió al beneficio de la titularidad respecto de 12 horas de extensión horaria que ha cumplido por más de tres años. 119

3.587/174, 25.09.01.

Los dependientes que laboran en el Laboratorio Comunal que funcionaba en el Consultorio Dr. Hernán Urzúa Merino, administrado por la Corporación Municipal de Renca, están regidos por la Ley N° 19.378, siguen perteneciendo a la dotación de dicha entidad administradora y pueden seguir percibiendo los beneficios otorgados a los funcionarios pertenecientes a dicha dotación. 121

3.588/175, 25.09.01.

La prolongación en 5 días por sobre la duración máxima del feriado legal que prevé el artículo 18 de la Ley N° 19.378, constituye ausentismo laboral autorizado unilateralmente por el empleador, que no compromete los derechos contractuales y legales de los trabajadores de salud municipal. 123

3.589/176, 25.09.01.

El ejercicio por parte de la comisión negociadora, de la facultad prevista en el inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo en el proceso de negociación colectiva que se está desarrollando en la empresa ..., implica para los trabajadores que no han participado en una anterior negociación colectiva y que, por lo tanto, se encuentran regidos sólo por sus contratos individuales, quedar afectos, por el solo ministerio de la ley, a un contrato colectivo de trabajo conformado por las estipulaciones expresas o tácitas de dichos contratos individuales, vigentes a la fecha de presentación del proyecto, con exclusión de las relativas a reajustabilidad, tanto de las remuneraciones, como de los demás beneficios pactados en dinero. 124

3.590/177, 25.09.01.

1. La división, filialización, fusión o transformación de las empresas no constituye causal de renuncia a la organización sindical respectiva, de suerte tal que los trabajadores mantienen su calidad de afiliados mientras voluntariamente no renuncien a ella; sin perjuicio de lo que establezcan los propios estatutos de la organización.
2. En el caso en que los trabajadores cambien de empleador, ya sea, por división, filialización, fusión o transformación de la empresa original, mantienen, frente a sus respectivos empleadores, todos los derechos que da cuenta el Libro IV del Código del Trabajo, "De la Negociación Colectiva", atendido que el cambio de empleador por las causales señaladas, siendo éstas producto del arbitrio del mismo, no afecta el derecho de los trabajadores para ejercer todas y cada una de las instancias reconocidas en la legislación laboral citada. 126

3.591/178, 25.09.01.

La Dirección del Trabajo se encuentra legalmente impedida de emitir el pronunciamiento solicitado por tratarse de una materia sometida a la resolución de los Tribunales de Justicia. 131

3.592/179, 25.09.01.

1. El legislador al admitir el derecho a constituir centrales sindicales ha debido otorgar las facilidades para el cumplimiento de las responsabilidades derivadas del nacimiento de las referidas entidades. A este respecto, se reconoce a sus directores derechos que den garantías al efectivo y libre ejercicio de la libertad sindical, entre los que se encuentra el fuero laboral y licencias y permisos, que son oponibles a sus respectivos empleadores.
2. Los permisos y licencias contenidos en el artículo 283 del Código del Trabajo al igual que aquellos que da cuenta el artículo 249 del mismo cuerpo legal como, asimismo, los establecidos en el artículo 31 de la Ley N° 19.296, tienen como finalidad garantizar el ejercicio de la autonomía sindical tanto al interior de la empresa en donde laboran los dirigentes como fuera de ella y cuyo ejercicio les permite mantener organizaciones estables, permanentes y responsables.
3. El artículo 283 del Código del Trabajo, resulta plenamente aplicable a don ..., toda vez que se cumplen a su respecto las condiciones previstas. En efecto, si bien el peticionario dejó de ser dirigente de su organización base ha sido reelegido como consejero nacional de la CUT, en períodos sucesivos, lo que le permite ejercer el derecho a fuero sindical, licencias y permisos, frente a las autoridades administrativas del Hospital ..., lugar en donde se desempeña actualmente. 133

3.659/180, 2.10.01.

- 1) Sólo el empleador y no un tercero ajeno a la relación laboral podría detentar potestades disciplinarias respecto de sus trabajadores, que se podrían concretar en las sanciones que señala el artículo 154 N° 10 del Código del Trabajo, ante infracción al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y siempre que hubieren estado contempladas en él, no encontrándose entre ellas la suspensión unilateral de labores del trabajador.
- 2) Los recursos o medios que tendrían los trabajadores para reclamar de alguna medida disciplinaria aplicada por una entidad ajena al contrato de trabajo, como sería la empresa ..., que les podría producir daño, sería a través de determinar su responsabilidad civil extracontractual, ante la justicia ordinaria.
- 3) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre cual sería el rol de una empresa como ... atendidos los antecedentes, sin perjuicio de lo manifestado en este dictamen. 136

3.673/181, 4.10.01.

El sistema de declaración y pago electrónico de planillas de cotizaciones de previsión propuesto por ..., en la medida que cumpla con los requisitos y condiciones de seguridad y operación indicados en el cuerpo del presente informe, constituye un sistema válido en los términos del inciso 2° del artículo 31 del D.F.L. N° 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo. 139

3.760/182, 9.10.01.

No constituye inhabilidad ni impedimento para integrar la comisión de concurso del Jefe del Programa de Salud, el hecho de que no se tenga contemplado un programa en particular en la respectiva entidad administradora de Salud Primaria Municipal. 141

3.761/183, 9.10.01.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la validez de las cláusulas 27ª del convenio colectivo suscrito el 22 de noviembre de 2000, y 21ª del convenio colectivo suscrito el 29 de diciembre de 2000, por la Corporación Municipal de La Florida con el Sindicato de Trabajadores de la Educación y con el Sindicato de Trabajadores, respectivamente. 142

3.762/184, 9.10.01.

1. La comisión negociadora laboral debe presentar su proyecto de contrato colectivo al empleador, circunstancia que se acredita mediante la firma del mismo estampada en la copia del proyecto respectivo la que debe acompañar a la Inspección del Trabajo correspondiente, dentro de los cinco días siguientes a la entrega de la misma.
2. La Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar la idoneidad y legitimidad de la rúbrica que consta en la copia del proyecto de contrato colectivo presentado al empleador por la comisión negociadora laboral, de suerte tal que la función de la Inspección del Trabajo respectiva, se limita a recibir la copia e ingresarla en la carpeta correspondiente, con el propósito de formar el expediente de negociación colectiva del respectivo período. 144

3.763/185, 9.10.01.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la relación laboral de funcionarias que laboran en el Hospital Dr. Félix Bulnes Cerda, dependiente del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, facultad que corresponde a la Contraloría General de la República. 147

3.764/186, 9.10.01.

Modifica Dictamen N° 0626/043, de 5.02.97, en cuanto el concepto de "trabajador extraportuario" que ha perdido vigencia bajo la normativa laboral y estructura portuaria existentes actualmente en el país. 148

3.825/187, 16.10.01.

... no puede alterar unilateralmente el sistema de cálculo de la remuneración de los días de inactividad laboral por causas imputables a la empresa que ha aplicado reiteradamente en el tiempo para los trabajadores sujetos a un sistema de remuneración variable o mixto. 150



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XIV • Nº 154
Noviembre de 2001

BOLETIN OFICIAL

Dirección del Trabajo

Principales Contenidos

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Serrano 172

Teléfono : 365 8000

Ventas : 800 365 800

Fax Ventas : 365 8101

Santiago - Chile

www.publitecsa.cl
acliente@publitecsa.cl

ENTREVISTA. Sr. Yerko Ljubetic, Subsecretario del Trabajo "HEMOS DADO UN PASO FUNDAMENTAL EN EL MEJORAMIENTO DE LAS RELACIONES LABORALES.

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- El Reconocimiento de los Derechos Fundamentales al Interior de la Empresa en las Reformas Laborales.
- Extracto del discurso del Presidente de la República, Ricardo Lagos Escobar en la Ceremonia de promulgación de la Reforma Laboral.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Discurso del Ministro del Trabajo y Previsión Social, Ricardo Solari, ante la Sala del Senado con ocasión de la vista en tercer trámite constitucional del proyecto de ley que reforma el Código de Trabajo.
- **Ley Nº 19.759.** Modifica el Código del Trabajo.
- **Orden de Servicio Nº 8,** de 13.09.01, de la Dirección del Trabajo. Regula la facultad del Director del Trabajo de disponer la publicación de determinados actos del Servicio, que no requieren legalmente de tal trámite para producir efectos y ser eficaces, pero que dicha autoridad estime conveniente publicar sólo para facilitar la difusión de los mismos.

DEL DIARIO OFICIAL.

NOTICIAS.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL.

- Responsabilidad extracontractual del empleador en accidente del trabajo.
- Incumplimiento grave de las obligaciones del contrato por parte del empleador.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico.

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

María Ester Feres Nazarala	Directora del Trabajo
Marcelo Albornoz Serrano	Subdirector del Trabajo
Rafael Pereira Lagos	Jefe Departamento Jurídico
Raúl Campusano Palma	Jefe Departamento Fiscalización
Joaquín Cabrera Segura	Jefe Departamento Relaciones Laborales
Mauricio Espinosa Sanhueza	Jefe Departamento Administrativo
Helia Henríquez Riquelme	Jefe Departamento Estudios
María Eugenia Elizalde	Jefe Departamento Recursos Humanos
Julio Salas Gutiérrez	Jefe Departamento Proyectos
Jorge Riquelme Lobos	Jefe Departamento Informática

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Mario Poblete Pérez	I Región Tarapacá (Iquique)
Nelly Toro Toro	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Roberto Burgos Wolff	III Región Atacama (Copiapó)
María C. Gómez Bahamondes	IV Región Coquimbo (La Serena)
Héctor Yáñez Márquez	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Adolfo Misene Hernández	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Nora Buzeta Rivera	VII Región Maule (Talca)
Ildefonso Galaz Pradenas	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Orrego Romero	IX Región Araucanía (Temuco)
Alejandro Cárdenas Aleite	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
María Angélica Campos Oñate	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Juan Pablo Alveal Arriagada	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Fernando Silva Escobedo	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

DIRECCION DEL TRABAJO

EDITORIAL

COMITE DE REDACCION

Camila Benado Benado
Jefa de la Oficina
de Comunicación y Difusión

José Castro C.
Abogado
Jefe Gabinete Subdirección

Cecilia Farías Olguin
Abogado
Jefe Unidad Coordinación Jurídica
y Defensa Judicial

Rosamel Gutiérrez Riquelme
Abogado
Departamento Jurídico

Ingrid Ohlsson Ortiz
Abogado
Departamento de Relaciones Laborales

Felipe Sáez Carlier
Abogado
Asesor Subsecretario del Trabajo

Rodrigo Valencia Castañeda
Abogado
Asesor Laboral

Inés Viñuela Suárez
Abogado
Departamento Jurídico

Paula Montes Rivera
Periodista

Carlos Ramírez Guerra
Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Digitación:
María Ester Lazcano R.
Viviana Margarita Segovia R.

Corrección:
Manuel Valencia Garrido

Diagramación:
Paula Jerez Gutierrez

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley Nº 19.733, la responsabilidad de la edición de este Boletín, es la siguiente:

Propietario : Dirección del Trabajo.
Representante Legal : María Ester Feres Nazarala,
abogado, Directora del Trabajo.
Director Responsable : Marcelo Albornoz Serrano, abo-
gado, Subdirector del Trabajo.
Composición : **PUBLITECSA**, Serrano 172.
Fono: 365 8000.
Imprenta : Servicios Gráficos Claus Von
Plate. Fono: 209 1613

En esta edición del Boletín Oficial se contiene un texto de análisis comparado y didáctico de la Ley Nº 19.759 sobre Reforma Laboral, publicada en el Diario Oficial el pasado 5 de octubre y que entra en vigencia el próximo 1º de diciembre. Junto con lo anterior, incluimos un extracto del discurso del Presidente de la República en la ceremonia de promulgación de la Reforma, una entrevista sobre la misma al Subsecretario del Trabajo, Yerko Ljubetic, y un artículo del abogado Felipe Sáez sobre un importante aspecto contenido en la Reforma, como es el reconocimiento de los derechos fundamentales al interior de la empresa. Todo este contenido dice relación con la trascendencia de las modificaciones introducidas.

Desde un comienzo, el propósito principal de la Reforma Laboral fue establecer las bases para poder avanzar hacia relaciones laborales basadas en la cooperación y el diálogo entre trabajadores y empleadores, dejando atrás lógicas de confrontación que conspiran contra el desarrollo de las empresas y del país. Este cambio social y cultural de envergadura requiere de interlocutores válidos actuando en condiciones de equilibrio. Por ello, la nueva ley introduce cambios significativos para fortalecer la plena autonomía de las organizaciones de trabajadores y proteger a quienes quieran constituir sindicatos y, de esta forma, adecuar nuestra legislación laboral a los Convenios de la OIT sobre libertad sindical. Además, se amplían las posibilidades de los trabajadores para negociar colectivamente, con adecuados resguardos para que esta negociación se desarrolle en condiciones de mayor equilibrio.

En otras materias, la Reforma fortalece el principio de no discriminación en el empleo y la vigencia de los derechos constitucionales dentro de la empresa, desincentiva el despido injustificado o indebido y asegura el pago de las indemnizaciones correspondientes. Por otro lado, se reduce la jornada laboral, se incentiva el acceso al empleo de mujeres, jóvenes y estudiantes, haciendo compatible el trabajo con el estudio o las responsabilidades familiares como, por ejemplo, a través del teletrabajo, la jornada a tiempo parcial y el contrato de formación, y se favorecen también las condiciones de trabajo para los temporeros, posibilitando, además, que este sector pueda negociar colectivamente.

Estos son sólo algunos de los aspectos contenidos en la Reforma Laboral, la cual constituye, en palabras del Ministro del Trabajo y Previsión Social, la única revisión completa del Código del Trabajo durante el mandato del Presidente Ricardo Lagos.

CONSEJO EDITORIAL

Marcelo Albornoz Serrano

Abogado
Subdirector del Trabajo

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Raúl Campusano Palma

Abogado
Jefe del Departamento de Fiscalización

Joaquín Cabrera Segura

Abogado
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

Helia Henríquez Riquelme

Socióloga
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de la exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.

